

神奈川、昭58不33、昭59.7.25

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部

被申立人 京セラ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、その職制らを通じて申立人組合及びその組合員に対する誹謗、中傷、どう喝的発言を行わせ、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、申立人組合が、昭和58年8月9日に申し入れた団体交渉を、組合が会社提案の新就業規則を一括受諾しないこと、新就業規則に関する団体交渉はすでに交渉がしつくされていること等を理由に拒否してはならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後速やかに次の文書を縦1メートル横2メートルの白色木板に墨書し、被申立人会社玉川作業所の正面入口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。

誓 約 書

当社、B1所長の個人面談における発言、B2教育責任者の従業員教育における発言、旧ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言及び当社が貴組合の申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否したことは、いずれも不当労働行為に該当すると神奈川県地方労働委員会から認定されました。

当社は、これを深く反省し、今後再びこのような行為をくり返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部

執行委員長 A1 殿

京セラ株式会社

代表取締役 B3

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人京セラ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、川崎市に川崎事業所及び玉川作業所を北海道、福島、長野、伊勢、滋賀、九州に各工場を有し、電子機器、光学機器及び同部品の製造販売等を業とする従業員約12,000名弱の企業である。

なお、会社は、昭和57年10月1日にサイバネット工業株式会社を、昭和58年10月1日に株式会社ヤシカをそれぞれ吸収合併している。

(2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部（以下「組合」という。）は、会社の玉川作業所の労働者27名と川崎事業所の労働者2名をもって構成されている労働

組合である。

なお、組合は、昭和53年4月11日、旧サイバネット工業株式会社川崎工場の労働者により結成され、当初は総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部と称していたが、同社が会社に吸収合併されるにともない、昭和57年12月25日、前記組合名に名称を変更した。

(3) 当委員会は、組合と旧サイバネット工業株式会社との間の不当労働行為救済申立て事件につき、すでに次の各命令を発している。

- ① 昭和53年（不）第20号、第22号、第23号事件（53・9・22救済）―（川崎工場の閉鎖と玉川作業所への配転問題等）
- ② 昭和53年（不）第47号、第48号及び54年（不）第2号事件（54・7・27救済）―（組合員2名に対する就労妨害問題等）
- ③ 昭和54年（不）第38号事件（55・5・30救済）―（54年冬期一時金差別問題）
- ④ 昭和54年（不）第14号事件（55・7・22救済）―（休業保障及び施設利用の問題）
- ⑤ 昭和55年（不）第11号事件（55・10・13救済）―（賃上げ、一時金その他労働条件変更についての団交拒否問題）
- ⑥ 昭和56年（不）第18号事件（56・1・14救済）―（55年夏期一時金差別問題）
- ⑦ 昭和56年（不）第6号事件（57・2・1救済）―（55年賃上げ差別問題）

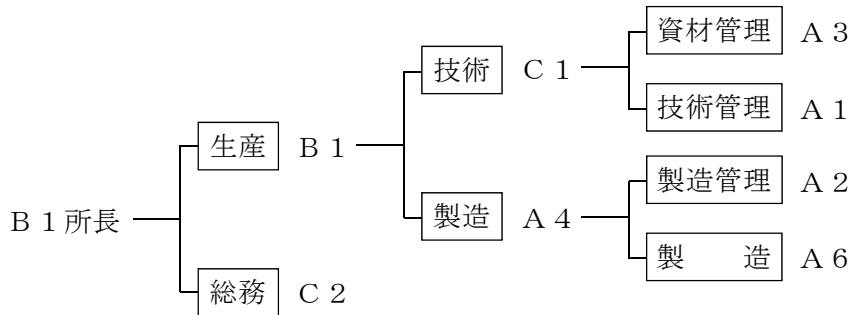
なお、上記①の命令については和解成立、⑦の命令は確定し、②ないし⑥の命令は再審査に係属したが、昭和57年11月27日に争議の全面解決を内容とする協定が締結され、取り下げられた。

2 会社職制の発言

(1) 組合役員に対する働きかけ

ア 昭和57年12月1日、従来空席となっていた玉川作業所の所長に会社の滋賀県蒲生工場セラミック事業部製造責任者B1が就任した。B1所長は、着任早々の同月下旬から、翌昭和58年1月にかけて、玉川作業所の2階食堂において、組合の役員を対象に次のような働きかけを行った。A1委員長及びA2書記長（現副委員長）に対しては「組合のことばかりやってもしょうがないだろう。もっと自分のことを考えて仕事をいっしょうけんめいやり出世した方がいい。君らが先頭に立って責任者となり組合員を引っばっていき、今がチャンスだ。」A3副委員長に対しては「組合活動より仕事をいっしょうけんめいやって責任者になれ、組合を抜けるとは言わないが、もっと仕事の方に力を入れて責任者的立場に立ちみんなを引っばっていかねばいけない。」このほかA4副委員長、A5執行委員及びA6組合員に対しても責任者となるよう前記と同様の働きかけを行った。

この働きかけに対し、A4副委員長及びA6組合員を除く他の組合役員は、責任者になると組合での地位と矛盾する点がでてくるので、受け入れるわけにはいかないと拒否したが、B1所長は、昭和58年1月10日、食堂において、A3、A1、A2、A6らを責任者とする旨発表するとともに次のような組織図を作業所内にはり出した。



イ A1 委員長、A3 副委員長及びA2 書記長は、組織図の発表された1月10日以後も職制的仕事を一切行わなかったが、A4 副委員長及びA6 組合員は、年次有給休暇のチェックや業務の監視をするなど労務管理的仕事を行うようになった。また、両名は、組合の集会や会合等に無断で欠席するようになり、同年4月分からの組合費も納めなくなり、組合の説得にも耳を貸さなくなったため、同年7月、組合から除名された。

ウ 会社には、通常みられる部長、課長、係長、主任といった段階的な職制制度はなく、役員を含めて職制となったものすべてを責任者とする制度が採用されている。しかし、責任者すべてが労務管理上同一の権限を有するわけではなく、当該責任者がどのような権限を有するかは運用上個別に決められることになっている。玉川作業所における責任者の選任及びその職務権限の決定権者はB1 所長である。

(2) B1 所長の発言

ア B1 所長は、女性従業員の前職及び作業能力を調査し、仕事に対する適性の判断材料にするとして、昭和58年2月中旬ころから玉川作業所の食堂において女性従業員を対象に個人面談を行った。個人面談におけるB1 所長の発言内容は、およそ次のようなものであった。

同年2月18日、午後3時から同4時にかけ、A7 組合員に対して、「あの人達(A8、A9、A10) とつきあわんほうがいい。」「多摩川病院の闘争に行くのはよくない。病院の中が大変になってしまう。」

同年3月1日午後3時10分から同4時にかけ、A11 組合員に対して、「寒い時には、組合の動員があっても生理痛とか用事があると言って遠慮させてもらったら。決して組合をやめろと言っているのではないですよ。」「A4 君やA6 君はよくやってくれている。」「活動でもボランティア活動のほうがいい。」

同月2日午前10時15分から同11時35分にかけ、A12 組合員に対して、「もし、ピラをすれば仕事を全部引きあげる。」「A13さんは組合員かも知れないが、組合にはついていけないと言っていた。A9、A8、A10の3人とはつきあわずにA13さんと仲よくするように。」

イ 同年3月18日、組合は、前記B1 所長発言に対する抗議文をB1 所長に提出し、今後再びこのような行為をくり返さないよう書面による回答を求めた。

ウ 同月22日玉川作業所の食堂において、組合の執行委員全員とB1 所長との間で交渉が行われた。組合は、B1 所長の行った個人面談は、組合の組織的弱体化を狙った不当労働行為であるとして、その謝罪を求めたところ、B1 所長は、「あれくらいで問題になるんでは、よほどえりをたださなきゃあならんな。」などと言いながらも同月28日までに文書で回答することを約束した。

エ しかし、約束の期日になっても B 1 所長からの文書回答がなかったため、同月29日に行われた事務折衝の席上、A 2 書記長が回答を催促したところ、B 1 所長は「どう書いたらいいかわからない。書くことによって会社に不利益が及ばないか。」などと言い、結局、文書回答は行わなかった。

オ 同年4月8日、組合は、B 1 所長に対し、文書回答がない以上、組合員の個人面談には常に不当労働行為の可能性があるととして、以後の面談を拒否する旨の通告書を提出した。

カ 同月18日、川崎市の市民プラザにおいて、B 1 発言問題に関する団体交渉が行われた。会社側は、B 4 常務、B 2 教育責任者、B 5 人事責任者、B 6 川崎事業所長及び B 1 所長が出席し、「一連の B 1 発言で誤解を生じたが、今後は注意をする。組合をどうこうする意図はなかった」と釈明するとともに組合の4月8日付け通告書の撤回を求めた。組合は、あくまで文書による回答を求め、撤回要求を拒否した。

(3) B 2 教育責任者の発言

ア 昭和58年4月下旬から6月上旬にかけて、京都本社 of B 2 教育責任者が玉川作業所の食堂に従業員を3、4名ずつ呼んで、B 3 社長の新入社員へのあいさつを収録したビデオテープを映写して見せたり、会社の歴史について話をしたりした。

この従業員教育に際し、B 2 教育責任者は、同年5月11日に組合員 A 9 ら4名に対して、「組合は目先のことしか考えていない。春闘において2万なんぼの要求をだしてきているが、会社の状況を考えればそんな要求はできないはずだ。」と組合運動を批判したり、同月中旬には A 14 ら3、4名の組合員に対し、申立人組合員以外に現在適用されている退職金制度が申立人組合にも導入されることが決まっているにもかかわらず、「組合には新しい就業規則が適用されていないから退職しても退職金は出ないよ。」と言ったりした。

イ 退職金制度については B 2 教育責任者も出席した昭和57年11月27日の団体交渉において、組合にも導入する旨の条項を含む協定が締結されているため、組合は、B 2 発言は事実と反することを言って組合員の動揺を誘うものであるとして、直ちに執行委員会及び全体集会を開き、腕章闘争に入ることを決定し、B 2 教育責任者に抗議を行ったところ、同人が発言の誤りを認めたため腕章闘争を中止した。

(4) ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言

昭和58年7月25日株式会社ヤシカの岡谷工場から A 15 ほか9名の従業員が玉川作業所のコードレステレフォンの生産力向上をはかるとして同作業所に派遣された。同人らの岡谷工場における役職及び労働組合での役員歴は次のとおりである。

氏名	年齢	ヤシカ岡谷工場での役職	労働組合での役職
A 15	44	組立部二課長	昭和50年3月の組合の委員長 (2期半) (再建委員会主力メンバー)
A 16	48	人事総務課長	元執行委員 (再建委員会主力メンバー)

A 17	44	資材課長	元委員長 (5期) (再建委員会主力メンバー)
A 18	44	業務課長	元委員長 (2期) (再建委員会幹部)
A 19	45	製造部二課長	元書記長
A 20	41		現執行委員組織部長 元代議員会議長 (再建委員会メンバー)
A 21		組立係長	
A 22	42	組立班長	元執行委員
A 23	35	組立班長	現代議員
A 24		組立	

A15、A16、A19、A23らは、同年8月から10月にかけて、組合員A25、A26、A14らに対して「この人達（組合員）はちっとも働かない。」「もっと働かないとボーナスをもらえない。」「権利や要求ばかり言っている。」「仕事の足をひっぱっている。」、A2副委員長やA27組合員をさして「あんな落ちぶれた姿にはなりたくない。」などと発言した。

3 会社の団体交渉拒否

- (1) 旧サイバネット工業株式会社当時における就業規則は、玉川作業所の申立人組合員に適用するものその他の従業員に適用するものとの二本建てになっていたが、会社合併後も申立人組合員には株式会社京セラの就業規則の適用が除外されたため、就業規則の二本建てという状態は変らなかつた。そこで会社は、労働条件の統一を図る必要があるとして、昭和57年11月30日に行われた団体交渉において、組合に対し、京セラの就業規則を新就業規則として申立人組合員にも適用したい旨提示したうえ、同年12月24日の事務折衝において、その内容説明を行い、一括受諾を求めた。
- (2) 組合は、新就業規則は、完全月給制、公私傷病についての補償等、既存の就業規則より労働条件の向上する部分を含むものの、休日及び年次有給休暇の削減、実労働時間の増加により年間総労働時間が約150時間増加するなど労働条件の低下する面も大きいとして、昭和58年2月10日に開催された団体交渉において、会社に対して労働時間の増加する分を賃金にはねかえさせたり、増加時間を一部減少させるなどの余地があるかどうかただしたところ、会社は、一切変更できない、一括提案に対しての一括回答を求めるとの見解を示した。
- (3) 組合は、更に内部検討を重ねたうえ、同年6月7日開催の団体交渉において、組合としては賛否両論あるものの、一括ではあまりにも労働条件が低下しすぎるとの結論に達したので、一括では受けられないと回答するとともに、今後においても従来どおり個別労働条件の改善について要求を提出していく意向を表明した。
- (4) 昭和58年度賃上げ及び夏期一時金闘争が、同年7月1日妥結した後、組合は同年8月

9日付けをもって会社に対し、「公私傷病における賃金100パーセント補償」を議題とし、同月23日を交渉日とする団体交渉の申入れを行った。

(5) 会社は、同月22日組合に対し、「会社は貴支部に対し、以前より就業規則の改正を提案し、その件について事務折衝及び団体交渉を行った結果、双方の主張が平行線で未だ当事者間に合意がありません。当然のことながら当事者間に合意があれば、直ちに実施致したく存じます。なお、会社は、会社提案による解決のための団交開催の用意がございますので、応諾の回答のありしだい会社より交渉日時をお知らせします。」と回答し、団体交渉には応じなかった。

(6) その後、組合は、同年8月26日、9月6日、同月17日及び10月15日付けで会社の団体交渉拒否に抗議するとともに、直ちに団体交渉に応じるよう申入れを行ったが、会社は、前記8月22日付け回答書の理由をくりかえし、組合より新就業規則の一括受諾の回答がないとして、団体交渉を拒否し続けている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 会社職制らによる発言の不当労働行為の成否について

組合は、前記第1の2(2)ないし(4)認定の個人面談におけるB1所長の発言、従業員教育に際してのB2教育責任者の発言及び旧ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言は、組合及び組合員に対する差別的、どう喝的発言であり、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主張し、会社はいずれもこれを否定するので、以下判断する。

(1) B1所長の発言について

個人面談におけるB1所長の発言内容については、組合及び会社間に主張の食い違いがみられるが、審査の全過程を通じてみれば、B1所長は、組合員に対して業務又は私生活についての話をする中で、前記第1の2(2)認定のとおり、組合活動に関する発言を行ったことが認められる。

会社は、この点について、組合は、個人面談における話の流れの中から発言の一部だけを取りあげて、誇張したり、歪曲したりしており、事実にも反し不当労働行為とはならないと主張する。

しかし、個人面談の中における発言の一部であってもその内容は、「多摩川病院の闘争に行くのはよくない」「寒い時には組合の動員があっても生理痛とか用事があると言って遠慮させてもらったら」と組合活動に対する抑制的発言であったり、「ビラをはれば仕事を全部引き上げる」とどう喝的発言であったり、「A9、A8、A10の三人とはつきあわんほうがいい、A13さんと仲よくしてやってくれ」というような組合員の分断を図る発言である。組合の主張に多少の誇張があり、発言した言葉を正確にとらえていない面があったとしても、このような趣旨の発言が、その職場の最高責任者から個人面談という特殊な場を利用して個別に行われれば、組合員に対する心理的影響はまぬがれないものがあると言わなければならない。

しかも、前記第1の2(1)認定のとおり、B1発言が、組合役員に対して責任者となるよう会社の働きかけが行われた直後になされていることを考えあわせれば、会社の意図は、個人面談を実施する中で、組合員一人ひとりに私生活上の話に関連させながら、組合活動をけん制し、組合員間の分断あるいは組合からの離反を促すような話をして、組合組織の弱体化を図ることにあったと認めざるをえない。

(2) B 2 教育責任者の発言について

会社は、B 2 教育責任者が、従業員教育の場で組合員に退職金制度について話をしたのは、組合員の質問に答えて現状の説明を行っただけにすぎないと主張する。

しかしながら、退職金制度は、昭和57年11月27日に締結された協定において、組合にも導入されることが既に決まっており、B 2 教育責任者は、そのことを十分承知していたはずであるのに、同人の行った説明内容は、あたかも組合員には退職金制度が導入されず、退職しても退職金が支給されないかのような組合員に不安をいだかせる趣旨のものであって、会社の主張するように現状の説明を行っただけでは到底認められない。

しかも、B 2 教育責任者は、B 3 社長のビデオテープを映したり、会社の歴史について話をしただけにとどまらず、前記第 1 の 2 (3) 認定のとおり「組合は、目先のことしか考えていない。春闘において 2 万なんぼの要求をだしてきているが、会社の状況を考えればそんな要求はできないはずだ。」と組合運動を批判する発言まで行っているのものであって、このことをあわせ考えれば、同人の発言の狙いは、個人面談における B 1 所長発言の意図と同様、従業員教育の場を利用して組合員にいくらかでも組合から離反する気持あるいは組合批判の気持をおこさせ、組織の弱体化を図ることにあったと言わざるをえない。

(3) 旧ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言について

会社は、玉川作業所に旧ヤシカ岡谷工場の従業員を派遣したのは、玉川作業所におけるコードレステレフォンの増産が目的であって、同人らが同作業所に赴任後、職場でどのような発言をしていたかは会社の関知しないところであり、同人らの発言を会社の行為と同視することはできないと主張する。

しかしながら、前記第 1 の 2 (4) 認定のとおり、旧ヤシカ岡谷工場から派遣された 10 名の従業員の経歴をみると 8 名が人事総務課長などの管理職の地位にあったものであり、年齢も高く、玉川作業所の増産に寄与するため、コンベアの流れ作業に従事する従業員として派遣されてきたとみるには、あまりにも不自然すぎるきらいがある。

また、同人らのほとんどが、組合の委員長、書記長、執行委員といった組合役員の経歴の持主であることを考えあわせると、会社の真の意図は、組合役員に対する懐柔工作、個人面談における B 1 所長発言、従業員教育を通じての B 2 教育責任者発言等これまで試みてきた組合弱体化工作がすべて会社の思惑に反し、それほどの効果をあげなかったため、手段を変えて合併前の旧ヤシカ岡谷工場から組合役員歴を持つ管理職らを玉川作業所に送りこみ、同人らをして「組合は権利や要求ばかりしている」「あんな落ちぶれた姿にはなりたくない」などと組合及び組合員に対する中傷的発言をくりかえし行わせ、組合の弱体化を図ることにあったと推認せざるをえない。

(4) 以上(1)ないし(3)判断における B 1 所長発言、B 2 教育責任者発言及び旧ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言は、いずれも組合の弱体化を企図した会社の組合に対する支配介入行為であり、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。

2 会社の団体交渉拒否と不当労働行為の成否について

前記第 1 の 3 (4) ないし (6) 認定のとおり、昭和 58 年 8 月 9 日組合が本件団体交渉の申入れを行い、会社がこれを拒否している事実は当事者間に争いが無い。

組合は、会社が正当の理由もなく、団体交渉を拒否していることは、労働組合法第 7 条

第2号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合の要求する「公私傷病における賃金100パーセント補償」の団体交渉事項は、新就業規則の一部適用問題と同一であり、裏をかえせば、会社が組合に求めている新就業規則の一括受諾問題と同義の問題にすぎない。そして、同問題については、すでに組合と交渉を重ねた結果、双方の見解が対立し、互譲の見込みがまったくなく、デッドロックに乗り上げた状態になっているのであるから、これ以上交渉を重ねても無意味である。したがって、組合が新就業規則を一括受諾するか、新提案でもしないかぎり、組合の団体交渉申入れを会社が拒否することには正当の理由があると主張するので、以下判断する。

(1) 確かに、前記第1の3(1)ないし(3)認定のとおり、新就業規則に関する団体交渉は昭和57年11月30日以降数回行われている。

しかしながら、組合が求めている本件団体交渉の内容は、「公私傷病に関する賃金補償」という個別労働条件の問題であり、たとえその問題が新就業規則の内容の一部に含まれていたとしても、組合が労働条件の改善の問題として団体交渉において要求しうる内容であることに変わりはない。新就業規則には上記の補償問題をはじめその他の労働条件についても広範囲にわたって定められているのであるから、かかる会社の主張を是認するとすれば、組合は、会社の提示する新就業規則を一括受諾しないかぎり、同規則に定められている労働条件に関する団体交渉を一切なしえないことになり、はなはだ不合理なことと言うほかはない。

(2) また、仮に本件団体交渉を会社の主張するとおり、新就業規則に関する団体交渉と同一のものであるとしても、会社は、この団体交渉において、①新就業規則の内容の変更は認めない ②一括受諾以外は認めないとし、まったく妥協の余地のない態度をとり、結局、これまでの団体交渉においては中身の話し合いに入ることができなかったのであるから、会社は、この交渉をもって団体交渉をつくしたと言うことはできないし、また、誠実に団体交渉義務を果たすと認めることはできない。

(3) 以上(1)及び(2)判断のとおり、会社の主張する団体交渉拒否理由は、いずれも正当とは認めがたく、本件会社の団体交渉拒否は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

以上のとおり、個人面談におけるB1所長発言、従業員教育におけるB2教育責任者の発言及び旧ヤシカ岡谷工場からの派遣従業員の発言は、労働組合法第7条第3号に、本件会社の団体交渉拒否は、同法第7条第2号にそれぞれ該当する不当労働行為であり、その救済としては主文の程度をもって妥当なものとする。

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59年7月25日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清