

神奈川、昭61不2、昭62.9.29

## 命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
富国発條分会  
被申立人 富国発條株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、被申立人会社職制をして申立人分会員に対して脱退工作を行わせたり、同社従業員の同分会への加入を妨害したりしてはならない。
- 2 被申立人は、本命令書交付後、速やかに次の誓約書を縦2メートル、横1.5メートルの白色板にわかりやすい字ではっきりと書き、同社正門の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

## 誓 約 書

当社職制が貴分会員に対して分会からの脱退を前提として「社員会」への加入を説得したことは、今度、神奈川県地方労働委員会によって、当社による不当労働行為であると認定されました。

当社は、このことを深く反省し再びこのような行為を繰り返さないことを誓います。

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
富国発條分会  
執行委員長 A 1 殿

富国発條株式会社  
代表取締役 B 1

- 3 申立人らのその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人富国発條株式会社（以下「会社」という。）は、主として自動車用板バネの製造及び販売を業とし、本件結審時において従業員40名を有する会社である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合富国発條分会（以下「分会」という。）は、会社の従業員16名によって昭和60年10月12日に結成された労働組合で、本件結審時の分会員数は、2名である。
- (3) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）は、全国の造船、機械等の産業に従事する労働者が本件結審時約5,000名により組織する労働組合であり、分会は、結成と同時に当組合を上部団体として加盟したものである。

## 2 分会結成当時の会社の状況

- (1) 当時の会社の組織は、会長、社長及び常務取締役の下に営業部、製造部、生産技術部、生産管理部及び開発部の5部とそれらの部から独立した総務部門を有し、開発部長以外の部長の席は空席となっていたので、総務部門と営業部は、社長が、その他の部はB2常務取締役（以下「B2常務」という。）が直接部長の職務を兼務していた。さらにその下に課を有する部及び部門もあったが、その各課の課長の席はいずれも空席となっており、各係長の職務は、各部門の実務上の総括責任者（但し、人事及び労務に関するものを除く。）として経営陣を直接補佐する内容となっていた。

本件において焦点となっている製造係は、その下にそれぞれ班長及び班長補佐を有する3つの班を統括する組織であり、B3製造係長（以下「B3」という。）は、会社の唯一の製造ラインの総括責任者として、直接経営陣に生産関係の報告を行い、生産スケジュールの策定及びその実施を担当していた。

- (2) 社内には、全従業員が参加して相互の親睦と福利厚生を目的とする「富樹会」という組織があり、会長、副会長、文化部長及び体育部長の役員を置き、会社から所要経費の半分程度の援助を受けて運営されていた。富樹会の中では、社長が名誉会長、常務が顧問として位置づけられ、投票権などの会の運営方針決定に直接参与する資格を有していなかったものの、実際には、会社経営陣が会報に社是を掲載させるなど、会の運営に強い影響力を行使していた。

## 3 分会結成をめぐる会社の対応

- (1) 昭和60年10月12日、分会が会社の従業員16名によって結成されたことを受けて、同月14日、分会と全造船は、分会の結成通知と要求申入れ書を会社に提出し、分会の要求に関して翌日団体交渉を行うよう申し入れた。この申入れに対して同月16日双方確認のうえ、同月21日午後5時半から第1回団体交渉を行うことが決定された。

- (2) 分会の結成通知が行われた翌15日、この日の昼休みに行われた班長以上出席の会議の席上、B2常務は、B3とB4、B5の両班長に分会結成の働きをいつ頃知ったのかと質問した。B4班長が先週の中頃には話を聞いていた旨答えるとB2常務は、「なんでその時早く知らせてくれなかったんだ」「困った困った」などと発言した。

- (3) 同月19日の午後3時の休憩時間にB2常務らは、分会の三役を会社の会議室に呼び、「準備ができていない」「団体交渉よりルール作りが先決」などの理由をあげて団体交渉期日の延期を申し入れた。席上分会は、会社の態度は労働組合法に違反しているとして会社の申入れを拒否した。ところが、同日午後7時頃、業務スケジュール会議後に社長らは、当時分会の執行委員長であったA2に団体交渉期日の延期を依頼したところ、A2は、「わかりました」と答えた。この経緯をA2から聞いた分会は、すでに分会の意思は、同日午後3時の時点で明白であるのに、会社は、個別的な切崩しをはかったとして会社に抗議するとともに、再度、団体交渉期日の延期を拒否する旨伝えた。

- (4) 同月21日、会社は、団体交渉の期日を同月29日に延期する旨分会に通告した。

同日、B3は、「忙しいのだから残業をやってくれ、今日は団体交渉は、ないと聞いている。」として部下に残業の指示を行ったところ、部下の分会員が、今日は、団体交渉の期日であると主張してこれに従わないため口論となり、B3は、「けんかをやるんだったらいつでも買ってやる。」などと発言するに至った。このような経緯から分会は、団体交

渉期日の延期に納得せず、同日午後5時半から団体交渉が行われるものとして分会員を会社食堂に待機させていたところ、B2常務は分会員に社外に出るよう指示し、結局この日の団体交渉は行われなかった。

- (5) 同月25日、会社は、団体交渉をスムーズに進めるにはまず労使間で団体交渉のルールを作ることが先決だとして、同月29日に行われる予定の団体交渉を団体交渉ルール作成のための事務折衝に切り換える旨、分会に通知した。
- (6) 同月29日に行われた事務折衝における団体交渉ルールをめぐる話合いの中で、会社は、「分会の上部団体の傘下には労使紛争を起こしているところが多い」として、上部団体である全造船の団体交渉への参加は認められない旨発言した。同日以後、社内に分会及び全造船を誹謗するうわさが流れ、分会の執行部は、動揺する分会員への対応に追われた。
- (7) 同年11月6日午前、B5班長、B4班長、A2の3人は、14名の分会員を代表して分会からの脱退届を一括して分会に提出した。これらの脱退届は、文面もほとんど同じで、用紙、日付などについても共通のものが多かった。

#### 4 社員会結成の経緯と会社の対応

- (1) 昭和60年10月、B3は、総務課のB6経理係長（以下「B6」という。）や営業のB7と相談し、社員会の結成を決意し、以後各自手わけをして従業員の説得活動を行った。B3は、まず部下のA3、A4、A5らを説得した。

B3は、社員会結成の動機について、当時社内に会社に対する強い不平不満があったことを背景として、従来からあった富樹会の運営に対する会社の干渉を排除しようとしたとし、そのため行動は会社に秘密に行ったと本件審問で証言した。

- (2) 分会員多数の脱退届が提出された同年11月6日夕刻から、B3、B6、営業のB8らを中心として社員会設立準備会が会社食堂で行われた。この会合への参加を呼びかけるビラは、B3が作成して従業員に配布したもので、その宛名は、「非組合員各位」とされており、分会のA1執行委員長（以下「A1」という。）やA6分会書記長（以下「A6」という。）には、社員会についての話もビラの配布もされなかった。

当日は、会社の定例残業日になっていた。会社では、定例残業日には製造ラインをスムーズに運行するため、午後3時頃までにはB3かB2常務が従業員1人1人に残業が行えるかどうかを確認するのを常としていたが、当日はその確認が行われることなく残業は中止された。B3らが会社食堂で会合していた頃、会社の二階会議室では、社長ら経営陣が会社の技術顧問を交えて従業員の社内提案審査を行っていた。会社二階の会議室と食堂との距離は、約50メートルほどである。

- (3) 社員会設立準備会のための会社食堂の使用は、会社は無許可で行われたものであり、当日この会合への出席者のタイムカードは、判明したものはいずれも午後6時45分まで残業を行ったものとして打刻され、これに基づいて会社は当日の残業手当を支払っていたが、本件審査終了直前に分会からこの事実を指摘されたため、該当者から返納を受ける措置をとった。ところでこの食堂の無断使用と残業手当の過剰請求の件について、会社は、B3ら関係者に対して何ら責任の追求を行っていない。
- (4) 分会は、同月9日の昼休みに、会社が団体交渉に誠実に応じないなどとして、会社門前で抗議集会を行うことを計画し、この計画を一週間前から分会員に周知したうえ、予

定どおり実施した。

ところが会社は、当日急に「部品の都合がつかなくなった」として午後から休業し、「今年は社内旅行をやらないから、その酒肴料」と称して従業員1人当たり5,000円を支給した。

なお、会社は、部品調達の手違いによって会社の製造ラインを止めた責任者であるB9生産管理部次長に対して何ら責任追求を行っていない。

- (5) 同月19日に第1回団体交渉が行われ、会社は、その席上で分会の上部団体の団体交渉への参加を容認する旨発言した。これについて分会は、何故最初から上部団体である全造船の参加を認めなかったのかと質したところ、B2常務は、「以前は組合員も多かった……」とその理由を述べた。分会は、さらに会社に対して社員会設立準備会の社内での活動について質したところ、うわさとしては知っている旨答えた。この点についてB2常務は、当委員会の審問において当時係長クラスを中心に動いていることを把握していた旨証言した。
- (6) 同年12月10日に行われた第3回団体交渉の席上、分会が、「会社は、第2組合作りを行っている。社員会は、第2組合である。」として会社を追及したところ、会社は、「社員会は、親睦会として動いている。」と答弁した。なお、当地労委の審問においてB3は、社員会の結成は、同月中に行われた旨証言した。
- (7) B3は、昭和61年の正月休みが明けた直後、社長に対して「皆の総意で富樹会から脱退したい。」と申し出た。この申出を受けてB2常務は、B3、B5、B4の3名と話し合ったが、他の従業員とこの問題について話し合ったことはなく、会社としての対策もとっていない。
- (8) 同月23日、B3は、社員会の結成を会社に通知した。社員会の会員名簿や規約は、本件申立て時（昭和61年2月25日）においても会社に提出されていなかった。
- (9) 社員会の結成通知が行われた日の昼休み、社長らは、分会のA1とA6を呼び、A1ら兩名以外の一般従業員が富樹会から脱会したい意向を持っており、B3から脱会の申入れがあった旨伝えるとともに、富樹会の解散についての意向を打診した。これに対してA1らは、B3の口頭での申入れのみで富樹会の解散の意向を打診するのは理解しがたい旨主張した。

なお、富樹会では、この脱会及び解散を含む今後の会の運営について意思決定を行う手続をとっておらず、会社もまた、これを放置している状態である。
- (10) 同月28日、労使は、社員会の結成問題について団体交渉を行った。この席上でB2常務は、「社員会は、親睦会として動いている。社員会からもそう聞いている。」と発言した。分会が、社員会が親睦組織ならば分会員2名を排除しているのはおかしいので、会社に2名の加入を社員会に働きかけたのかと質したのに対し、そのようなことはしない旨答弁した。
- (11) 同月31日の昼休みに会社食堂で社員会の会合が行われた。この時食堂にいたA6が、社員会は親睦組織と称しながら分会員を排除しているのは差別ではないかとB3に質した。これに対し、B3は、会員全員が分会員2名の入会を認めると言えば入会できる旨答弁した。
- (12) 同年2月10日、会社食堂で社員会主催の「おでんパーティ」が行われた。この時、B6、

B10、B8、B7ら社員会々員は、勤務時間中から、おでんの仕込みや酒の会場への運び込みなどの準備を行ったが、会社は、これらを黙認していた。その後社員会もしくは社員会有志は、飲み会、釣り、ボーリング、旅行（2回）などの企画を次々に実行し、釣りにはB2常務も参加した。

なお、社員会の会費は、B3の証書によれば1人1か月1,000円である。

(13) 当時、富樹会と社員会の役員は、次のとおりであった。

富 樹 会		社 員 会	
会 長	B 3	会 長	B 3
副 会 長	B 5	副 会 長	B 4
文化部長	B 8	文化体育部長	B 8
体育部長	B11	福利厚生部長	B 5

(14) 同年4月23日に行われた昭和61年度ベースアップ交渉において、会社は、まず社員会に有額回答を提示して了承を取りつけ、その上で同額の6,700円を分会に提示した。

(15) 同年6月の夏期一時金交渉中、B3は、社長に宛て「願い書」なる文書を作成した。この文書の中でB3は、従来から自分は会社のために従業員の不平不満の防波堤になってきたこと、このことを通して自分は会社のために泥をかぶってきたこと、自分がだまっていれば分会結成のような忘れることのできない事件が再び起こるだろうことなどを述べている。

(16) 会社は、社員会の性格をあくまでも親睦組織である旨主張してきたが、本件審問終了直前にその主張を変更し、昭和61年4月のベースアップ交渉頃から組合的性格を持つようになったと主張した。

## 5 請求する救済の内容

申立人らは、本件の救済として①分会員に対する会社職制による脱退工作の禁止及び会社従業員の分会加入への妨害禁止、②会社による「社員会」への援助禁止、並びに③ポストノーチスを求めている。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

分会は、会社が団体交渉の開催を意図的に遅延させ、その間に分会及び上部団体である全造船を誹謗して分会員の動揺をさそいつつ経営陣自らが分会員に酒食を供すなどして脱退工作を行い、さらに常務直属の職制の地位にあるB3らに指示して御用組合を結成させ、その活動を援助するなどして分会員の脱退工作を行わせたことは、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する。

これに対して会社は、団体交渉には誠実に応じ、分会及びその上部団体を誹謗した事実や分会員の脱退工作を行った事実はないと主張する。またB3は、会社の意思を代弁しうる地位にない下級職制にすぎず、そのうえB3らの行動は、会社に不満を抱いて行っているもので、むしろ会社とは対立関係にあり、会社がその活動を指示したり援助したりするはずのないことは明らかである。したがっていずれの点においても不当労働行為に該当せず、本件申立ては、棄却すべきであると主張する。

当事者は、それぞれ以上のとおり主張するので以下判断する。

### 2 団体交渉の遅延と会社による脱退工作の有無について

会社が社外で分会員に酒食を供して脱退工作を行ったとする分会の主張は、信頼に足る証拠がなく採用できない。さらに分会は、B 2 常務が、昭和60年10月16日にA 7とA 8、同月19日にA 9の各分会員に対して「いい組合か悪い組合かわからないのだから入るのは早いんじゃないか」とか「A 6に強制されて組合に入ったんじゃないのか」などの脱退工作を行ったと主張する。この点については、①B 2 常務は、現場にはちょくちょく出て立話程度はする旨証言していること、②会社は、当時、分会結成の通告を受けて、これへの対応に追われていたという事情があったこと、③同月15日の班長以上の会議で、B 2 常務がB 3らに対し、分会の結成について「なんでその時早く知らせてくれなかったんだ」、「困った、困った」と発言していたことなどの事情があり、そのことからみて、会社が当時、分会の状況を把握する必要から分会員への接触を求めたであろうことは、推認しうるところである。

この会社による分会の状況把握の方法の適否はともかく、このことのみをもって直ちに会社が分会員の脱退工作を行うたと断定することはできない。

しかし、会社の行動や説明に説得力の欠ける点があることは否定できない。

会社は、まず、同月29日の事務折衝の席上で「分会の上部団体傘下の組合には労使紛争を起こしているところが多い」として上部団体である全造船の団体交渉への参加を拒んだ。そして同日から社内で分会及び全造船を誹謗するうわさが流れ、このため分会執行部は、動揺する分会員への対応に追われている。また同年11月9日の昼休みに、分会が会社の門前で集会を企画したところ、会社は、急に部品の都合がつかなくなったとして、同日午後を休業とする措置をとり、1人当たり5,000円を支給した。当時会社は忙しく、前月21日には分会員とB 3が、残業の実施をめぐるトラブルを起こしている。また会社の唯一の製造ラインを止めることは会社にとって重大なことと思われるが、会社は、何らこれを問題としていない。さらに分会員の多数が脱退した後に行われた同月19日の第1回団体交渉で会社は、「以前は組合員も多かったことだし……」として今まで拒んできた全造船の団体交渉への参加を認めている。この団体交渉は、申入れから約1か月余が経過した後開催され、しかもその間に当事者間で決定された期日を会社の都合で延期し、その期日も会社の都合で事務折衝に変更した経緯がある。

以上の点からみて、会社が分会員への脱退工作を直接行ったと断定できないにしても、B 2 常務の分会員への接触と会社の団体交渉への態度には、不誠実さと分会及び上部団体である全造船に対する嫌悪が認められ、加えて分会が門前集会を行った日の午後を休業としたことなど会社がとった一連の措置には、社内から分会の影響力を極力排除しようとの意図があったものと判断せざるをえない。

### 3 B 3らの行動と脱退工作の有無について

B 3の証言等によれば、社員会結成の決意をB 3らが固め、直ちに従業員の説得活動を開始し、A 3、A 4、A 5、A 9らを説得したことが明らかになっている。

ところで、このB 3らの説得活動については、①社員会設立準備会への参加を呼びかけるビラが分会のA 1とA 6には配布されず、その宛名も「非組合員各位」となっていたこと、②後日、A 1らが社員会への加入を要求すると暗にことわっていること、③団体交渉予定日にB 3と分会員が残業を実施するか否かでトラブルを起こしていること、さらに、④社員会設立準備会が行われた当日、多数の分会員の脱退届がまとめて同設立準備会参加

者から分会に提出され、その文面もほとんど同じで、用紙、日付なども共通のものが多かったことなどの事実が明らかになっている。

以上の事実からみると、B3らの説得活動の性格は、少なくとも分会と対立するものであり、社員会への加入は、分会からの脱退を前提にしていたものと判断せざるをえない。

#### 4 B3らの行動と会社の関係について

##### (1) B3の社内における地位

会社は、B3が下級職制であって会社の意思を代弁しうる地位にないと主張するが、前記第1の2の(1)において認定したとおり、当時の社内事情から製造部には、部長及び課長が空席となっており、B3は、B2常務を直接補佐し、会社の唯一の製造ラインを総括する責任者としての地位にあったことが窺われる。加えて前記第1の4において認定した事実及び後記(4)において述べる富樹会脱退の経緯をみると、B3は、会社の経営陣、他の従業員の双方にかなり強い影響力を行使しうる地位にあったと判断される。

##### (2) 社員会設立準備会の開催をめぐるB3らの行動と会社の対応

B3は、当時社内には会社に対する強い不平不満があり、全従業員の親睦組織である富樹会の運営に会社がことごとく干渉するので、その干渉を排除するために社員会の結成に着手したとし、このような行動は、会社と対立するため出来る限り秘密に行動したと証言している。

そこで社員会設立準備会当日のB3らの行動について、以下検討する。当日、残業は中止されていたが、会社経営陣は、社内提案の審査を行うため就業時間後も社内に残留していたことが認められる。B3らが会社に秘密に行動しようとしていたのであれば、彼らは、経営陣の社内での行動を知りうる立場にあったと思われる。ところがB3らは、社員会結成の成否のかかっているこの会合を、会社経営陣の残留している社内が無許可のまま開催し、残業の打刻さえ行っている。B3らは、このことによって単に自らの行動が会社に察知されるという危険をおかしたことに止まらず、残業手当の過剰請求と食堂の無断使用によって会社から処分を受ける危険をもおかしたことになる。

以上の点からみると、B3らの行動は、その証言とは逆に会社との間に一定の了解があったものと推認せざるをえない。

会社は、この点を本件結審直前に分会から指摘されて、従業員に過剰支給した残業手当相当額を返還させたのみで、食堂の無断使用を含めてB3らに何らその責任を問うことなく、単なる事務手続上の手違いとして処理している。しかし、毎日タイムレコーダーの打刻を行っている従業員が、特定の時点で多数このような手違いをするとは思えない。

以上、B3らの当日の行動とこれに対して会社がとった対応をみると、彼等が当日会社の指示によって行動したとの断定はできないが、少なくとも彼等と会社との間に一定の了解に基づく信頼関係があったとみる他はない。

##### (3) 社員会結成までのB3らの行動に対する会社の対応

B3らが、富樹会の運営に対する会社の干渉に不満なのであれば、まず、富樹会の運営方法を改革する道を選択するのが自然のように思われる。当時社内には、会社に対する強い不満があったこと、昭和60年11月6日以後、B3らのグループは、明らかに従業員の多数派を形成していたことなどの事情があった。このような背景の下で、B3らと

会社が対立していたとすると、B 3らが、新たな組合結成を指向する可能性は、極めて大きかったと思われる。しかし、このような状況にありながら、会社は、従来から従業員全員が加入する親睦組織の必要をみとめ、それゆえ富樹会の運営についても強い影響力を行使してきたにもかかわらず、B 3らの行動に対しては、分会結成時と異なり何らの対策もとらなかった。また分会が、社員会が親睦組織ならば分会員も加入できるよう働きかけてくれと要求しても、会社とは独立した団体であるとしてこれをことわっている。そしてB 3らも、分会からの社員会への加入申入れについて、暗にこれを拒否している。

B 3らの行動の性格は、以上の点に前記(2)の事情を加えて考えると、B 3や会社が述べているように、会社と対立するものではなく、前記3で述べたとおり、分会と対立するものであったとみるのが妥当である。また、これに前記2の事情を併せて考えると、会社は、自らに対立する分会の影響力を排除するために、分会と対立するB 3らの行動を支持し、許容してきたものと判断される。

#### (4) 富樹会脱退以後の経緯と会社の対応

昭和61年正月休み明けにB 3は、社員会々員を代表して会社に富樹会を脱退したい旨申し入れた。会社は、全従業員の参加する親睦組織が必要であるとしながら、社員会々員に富樹会に留まるよう積極的に説得しようとはせず、A 1ら2名の分会員にこの申入れの事実を伝えるとともに富樹会解散についての意向を打診している。このことは、会社が富樹会を守ろうとも、改革しようとも、また前記(3)で述べたとおり社員会を全従業員の参加する親睦組織にしようとする意欲も持っていなかったことを意味している。

そして会社は、社員会主催のおでんパーティに際し同会員に勤務時間中の準備を黙認したり、同会員有志の主催する釣りにB 2常務が参加したりしている。

また金銭的にみても、富樹会は、経費の半額程度を会社から補助されていたのであるが、社員会は、会社から一切の援助を受けていないとしており、前記第1の4の(12)で認定した活動を行うには、会員各自の負担が増大したと思われる。

このようにB 3は、会員に半額負担分の補助を受けさせることなく、その上各自負担の増加に耐えさせながらも多くの従業員を自らの下に結集させている。そして他方では、B 3は、会社が従来から望んでいる全従業員の参加する親睦組織である富樹会を事実上解散に追い込んだとみられるのである。

以上述べたとおり、会社は、B 3らの活動を支援し、B 3は、係長でありながら、会社の運営にかなり強い影響力を行使してきたことがわかる。このことは、B 3の社内での実質的な地位が高く、また、会社がB 3らの活動を支援することによって可能となったとみるのが妥当と判断される。

#### 5 不当労働行為の成否について

以上において、前記2で会社が分会を嫌悪し、その影響力を排除しようとしたこと、前記3でB 3らが分会からの脱退を前提に分会員の社員会への入会を説得したこと、前記4でB 3の社内での地位が実質的に高く、会社の運営にかなり強い影響力を行使してきたこと及び会社がB 3らの活動を支援してきたことなどを明らかにしてきた。これに前記第1の4の(15)で認定したB 3が会社のために「防波堤」となってきたと述べている事実を併せ判断すると、会社が、直接分会員の脱退工作を行ったとまでは認められないにしても、



B3らが、会社の意を受けて分会員の脱退を説得し、会社がこれを支援していることからみると、B3らの前記行為は、結局会社の責任を負うべき行為と認めざるをえない。したがって会社は、労働組合法第7条第3号の規定に違反して、組合の自主的な運営に支配介入したものと判断せざるをえない。

#### 6 救済について

申立人らは、本件の救済の一つとして会社による「社員会」への援助禁止を求めている。しかし、会社は、社員会会員に過剰支給した残業手当相当額をすでに返還させており、そのほかに援助禁止を命ずる必要が認められるほど会社が積極的に援助を行ったとは判断できない。

したがって当委員会は、本件については、主文の救済が適当であると判断した。

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

昭和62年9月29日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就