

京都、昭61不6、昭62.10.12

命 令 書

申立人 化学一般日之出化学工業労働組合  
申立人 化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部  
被申立人 日之出化学工業株式会社

主 文

- 1 被申立人日之出化学工業株式会社は、昭和61年5月24日以降になした申立人化学一般日之出化学工業労働組合の組合員A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12及びA13に対する課付及び製造課への配置換の各措置を取り消し、同人らを昭和61年5月24日前の原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文章を縦1メートル横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人の本社正門付近及び苫小牧工場内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

日之出化学工業株式会社は、当社が貴組合の組合員に対し課付及び製造課への配置換の各措置を行ったこと、昭和61年5月から7月にかけて貴組合の活動を制限しそれに干渉したこと並びに当社のB3総務部長が貴組合の弱体化を図る意図を以て貴組合の一部の組合員と同じ貴組合に対抗する活動を協議したことは、いずれも貴組合に対する不当労働行為であることを認めます。

今後、このような行為をしないことを京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和 年 月 日

化学一般日之出化学工業労働組合

執行委員長 A14 殿

日之出化学工業株式会社

代表取締役社長 B1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日之出化学工業株式会社（以下「会社」という）は、熔成燐肥を中心とする化学肥料の製造及び販売を業とする株式会社で工場を京都府舞鶴市及び北海道苫小牧市におき、本件申立当時従業員を、本社・舞鶴工場に103人、苫小牧工場に52人擁していた。会社の発行株式については、その過半数を電気化学工業株式会社（以下「電化社」という）が所有し、また、会社のB2取締役技術部長、B3総務部長（以下「B3部長」という）、B4財務部長（以下「B4部長」という）及びB5研究所長（以下「B5所長」という）は、電化社から出向している。電化社は、新潟県青海町にその工場の一つ（以

下「青海工場」という)を有している。なお、会社の代表者は、本件結審時においては、従前社長であったB6会長と新たに社長に就任したB1取締役(以下「B1取締役」という)との2人制となった。

(2) 申立人化学一般日之出化学工業労働組合(以下「組合」という)は、会社の従業員で組織された労働組合で、化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部に所属している。組合員は、本件申立時本社・舞鶴工場に94人、小牧工場に49人いたが、その後本社・舞鶴工場27人、小牧工場18人に減少した。

(3) 申立人化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部(以下「化学一般京滋地本」という)は、京都・滋賀地方の化学産業に働く労働者を中心に組織された労働組合で、34の単位組合2,550人の組合員から成っている。

## 2 会社再建策の提案と組合の対応

### (1) 会社の経営状況と合理化の経過

会社の昭和52年度(以下年号を略す)から60年度までの経営状況は、56年度までは累積利益を維持していたものの単年度利益は逡減し、57年度に単年度損失を、翌58年度に累積損失を生じるに至った。それ以後、単年度損失は減少することがあったが、累積損失は増大し、59年度には単年度約19,000万円の損失を生み累積約37,000万円の損失となった。会社は、この間、その対策として資産を売却したり等するとともに、53年に希望退職者を募集し、56年に舞鶴から小牧へ工場間の長期出張を行い、57～58年に一時帰休制度を実施した。

組合は、これらの合理化の実施に合意する一方で、開発研究体制を充実させて新規事業をおこすことや営業部門を強化することを会社に提案した。

### (2) 会社再建策について

会社は、60年5月16日組合に会社再建策を提案した。その内容は、①本社を東京都から舞鶴市へ移転する ②舞鶴工場営業課の業務を電化社大阪支店に移管し課員を出向させる ③工場の省力化工事を行って人件費を削減するとともに定年退職者の後任を不補充とする ④省力化工事により削減した人数分の従業員を電化社及びその関係会社へ出向させる、というもので、①及び②による出向者数は明示してあったが④のそれには言及されていなかった。会社は、再建策のうち①及び②の実施時期を7月1日とし、人員削減後の会社の配員計画を後日説明するとしていた。

組合は、再建策を熔燐生産事業だけで採算をとろうとする縮小均衡策であると批判し、経営を好転させる対策として新規事業を行うことを会社及び電化社に要請する組合員及びその家族の署名活動を行った。それに対し、B3部長は7月19日及び20日の団体交渉(以下「団交」という)の席で、新規事業を行う前提として労使関係を安定させ低価格で製品を供給できる体制を確立しなければならない、現実には組合が闘争体制を組みストライキを行っており新規事業を進めるのは難しい、そのような組合の体質を改め労使関係を休戦状態にしよう、という趣旨の発言をした。

本社移転案に対し組合は、当面現状を維持することを求め、代案として規模を縮小するか東京事務所として存続するよう求めたが、会社は、8月6日に本社を舞鶴市へ移転した。

### (3) 組合のとした組織体制

日之出化学工業労働組合同規約（以下「規約」という）及び闘争規程は、組合の組織について次のように定めている。

- ① 通常の組織として、最高議決機関である大会、大会に次ぐ議決機関である代議員会、執行機関である執行委員会をおく。
- ② 執行委員会は、執行委員長・副執行委員長・書記長各1名及び執行委員若干名（うち1名は書記次長）を構成員（以下「役員」という）とする。代議員会は、役員及び職場単位毎に選出された代議員から成り、執行委員長により招集される。執行委員長は、執行委員会の決定、代議員総数の3分の1の請求又は組合員総数の5分の1の要請により代議員会を招集する義務を負う。大会は、組合員全員を構成員とし執行委員長により招集される。執行委員長は、代議員会の決定又は組合員総数の5分の1の請求により大会を招集する義務を負う。
- ③ 闘争期間中の組織として、最高議決機関である闘争大会、重要事項の議決機関である拡大闘争委員会、執行機関で最高指導機関でもある闘争委員会をおく。
- ④ 闘争委員会は、役員及び職場単位毎に選出された闘争委員から成る。拡大闘争委員会は、代議員及び闘争委員会の構成員から成る。

闘争大会は組合員全員を構成員とする。

組合には、上記の役員等の他に、会計監査・選挙管理委員・組合機関紙「あしなみ」編集委員（以下「編集委員」という）等がおかれていた。本件申立当時の組合の役職者の人数は、役員が6人、代議員が11人、選挙管理委員が8人、編集委員が5人であった。役員職にある組合員は、別表1の「役員名」欄に記載のとおりである。

組合は、会社からの合理化提案に対し闘争体制をとって対処した。闘争体制とは、組合が要求を早期に実現させる目的で採用する組織体制及びその運営方法をいうが、前述した闘争期間中の組織に関する規約及びそれに基づく闘争規程の定めにとらえず、組合は、従来から闘争大会を開催することはほとんどなく、決定事項の重要性の軽重に応じて拡大闘争委員会又は闘争委員会で組合の意思を決定していた。

60年7月31日組合のA14執行委員長（以下「A14」又は「A14委員長」という）は、5月16日に提案された会社再建問題について解決の目処がつくまで組合の役員等の任期を延長することの承認を求めて組合員全員の投票にかけ、賛同を得た。なお、規約は、役員任期を1年、改選時期を毎年7月と定めており、A14委員長らの役員は59年7月に選出されたものであった。

#### (4) 合理化計画骨子を巡る交渉

会社は、60年9月14日午前組合に合理化計画骨子（以下「合理化骨子」という）を提示した。

合理化骨子には、一般合理化対策として本社移転・製造コストダウン・経費削減・事業効率化・新規事業開発を行うこと及び人員合理化対策として人員削減・省力化工事を行うことが内容とされ、その他に、合理化に要する経費・合理化の結果削減できる経費・合理化による収支改善の見積り額が示されていた。そして、人員削減について会社は、62年度末までに60人余の人員を削減する、人員整理・希望退職を避けるための手段として定年退職者の欠員の不補充及び出向という方法を採用する、削減する人員を省力化工事・職場統合等を行って捻出する、としたうえで、主たる出向先を電化社として交渉中であ

る、出向の開始時期を61年1月とする、出向者数を最大時で30人余とする、出向期間を原則として2年間とする、とし、また、出向者を会社の基準に抛り人選するとしていたが具体的な人選基準は示していなかった。なお、会社の就業規則には、会社は業務上の必要性がある場合従業員に「転任」又は「職場の変更」を命じることがある、従業員は正当な理由がなければこの命令を拒否できないと定められているが、出向についての規定はない。

会社は合理化骨子について、組合に提示した9月14日の午後、会社の主任及び職長には直接、一般従業員には管理職を通じて説明し、また、従業員及びその家族に宛てて、会社はいつ倒産するかも知れない緊急事態にあること、組合に合理化骨子を示したこと、電化社への原則として2年間の出向を行う考えであること、を内容とし、合理化への協力を要請する文書を郵送した。これに対し、組合は、会社の行為は組合に連絡のない一方的なものであって組合員とその家族に不安と混乱を与えるとして会社に抗議し、謝罪を求めるなどするとともに、会社との信頼関係が回復されるまでは合理化計画について話し合いに応じることができないと申し入れた。会社は同月18日、経営の重大事項を従業員やその家族に伝えるのは使用者として当然のことであり義務でもあると回答して、組合の要求を拒否した。組合は、会社の回答に抗議して20日に2時間のストライキを行った。その後60年末までに組合と会社は、合理化に関する従業員及びその家族への説明・協力要請行為、秋季要求及び年末一時金の問題について約10回の団交をもったが、それらの団交の席でB1取締役やB3部長が、組合は過大な要求をする、団交を繰り返すばかりで解決する気持ちはない、組合機関紙に会社の発言が正確に書かれていない、という趣旨の発言をした。

会社は、合理化骨子の具体的内容を説明したいと組合に申し入れたが、組合はこれを拒否した。組合は11月19日合理化に関する従業員及びその家族への説明・協力要請行為や年末一時金の問題で24時間ストライキを行った。

### 3 人員合理化計画を巡る交渉

#### (1) 人員合理化計画について

会社は、60年12月28日組合に人員合理化計画を提案した。人員合理化計画は、配員計画・省力化工事の概要・出向に関する取扱要領・出向者の人選基準から成っている。本社・舞鶴工場の配員計画は、61年1月1日現在社員・嘱託等計103人の従業員を、同年2月出向者3人、同年3月出向者6人、同年4月定年退職者5人出向者19人（うち営業課員4人）出向を終えて会社に復職する従業員（以下「復職者」という）4人、同年10月定年退職者6人（守衛勤務者を含む）出向者1人復職者2人、62年4月定年退職者6人復職者4人、同年10月定年退職者5人復職者4人、63年4月定年退職者3人復職者2人、と段階的に人員を削減し、最終65人までに減員するというものである。省力化工事の概要は、部門毎に工事内容と予算額を示したものである。出向に関する取扱要領は、在籍出向とし出向中は休職扱いとする、出向先を電化社青海工場・大阪支店その他企業とする、出向期間を原則として2年間とする、出向手当を基本給額に0.1を乗じた額とする、給与・一時金・昇給・昇格・年次有給休暇（以下「年休」という）・表彰懲戒・福利厚生等について会社の制度をほぼそのまま適用する、服務条件について出向先の規定に拠る、とする他、帰省休暇、出向及び復職時の旅費・日当・休暇等について定めている。出向

者の人選基準は、①健康で身体に故障のないこと ②出向時満54歳未満であること ③技術・技能の研鑽に適すること、となっている。

## (2) 組合の基本的方針

組合は、会社の提案を受けるに当たり、合理化を行う条件として組合及び組合員個人の同意が必要であること、合理化について組合が合意するまでは組合員やその家族への説明・説得をしないこと等を約束するよう会社に要求した。これに対し会社は、61年1月13日、組合の態度は自らの主張が受け入れられない限り合理化について交渉に応じることはできないとするものである、との趣旨の回答を行い、会社再建のため労使協力の姿勢を示すよう組合に求めた。この議論を経て、組合と会社は、合理化計画の具体的内容に関し質疑応答を行い、また、出向先についても舞鶴市周辺の企業で受け入れの可能性があると協力を促すこととした。組合は、組合員全員を対象として、1月31日から2月3日にかけて団交の経過を報告し合理化への対応策を議論する職場討議を行い、また、2月17日には、電化社青梅工場への出向に応じることができるとかどうかなどについて回答を求めるアンケートを実施した。組合は、組合員に対し、①合理化に伴う組合員の犠牲を少しでも和らげる ②組合員全員で犠牲を分かちあう ③犠牲のまったくない人をつくらない、という考え方にたって、討議をしたりアンケートに回答するよう求めた。アンケートは記名式で組合の執行委員長や書記長等を除いては秘密とする扱いがされた。

## (3) 組合の第1次回答

組合は、61年2月24日会社に第1次回答を行った。その内容は、雇用を確保することが最も重要であるとの観点に立って会社を再建することが焦眉の課題であるとして、配員計画について出向人員・省力化工事・安全衛生教育等といった関連する問題を今後交渉するとして総体として大筋了解するとし、出向について、①電化社青海工場へは希望者を最優先しそれ以外に京都府北部あるいは京都府全域の受け入れ先を組合と会社が協力して探す ②期間を原則として1年とする ③人選方法を別に協議する ④本人の同意を得る ⑤61年4月1日を開始時期とする、等とし、出向の他に一時帰休制度を採用するよう求めたものであった。

組合はこの間の団交における会社とのやりとりを機関紙に掲載したが、会社の取締役や部長は、組合機関紙の記事が発言した事実と反しているとか会社の理解と異なった内容であるなどと一般組合員が居合わせる場所で述べた。組合は、会社と団交を重ねたが意見の違いが大きかったため3月7日当委員会に人員合理化及び60年年末一時金に関するあつせんを申請した。同月14日及び15日にもたれたあつせんにおいても組合と会社の意見の対立が依然として大きく、あつせん員は打ち切りを決定したうえで、会社に対し、組合員の生活に不安を生じさせないように、組合に対し、会社の危機状態を理解するように、それぞれ要望した。組合は、その後の団交によっても事態の進展がみられなかったため、同月25日当委員会に調停を申請した。

B3部長は、職場で組合の代議員（拡大闘争委員）であるA15総務課員（以下「A15」という）に、組合があつせんや調停を申請した事実を知っているかどうか問い質したり、同人の知らないとの回答に対し、組合が代議員の職にある者に知らせていないことについて驚きを表わしたり感想を述べたりした。

なお、その後組合は調停の申請を撤回した。

#### (4) 組合の第2次及び第3次回答

組合は、61年4月14日会社に対し第2次回答を行った。会社は、この頃から組合と合意できなくても出向に踏み切らざるを得ないと表明し、同月25日、会社の最終的な見解を組合に通知した。その内容は、出向先は電化社青海工場、出向期間は2年以内、出向対象者の人選は業務上の条件を勘案し会社の責任により行う、人選の参考とするため出向の希望を募る、一時帰休は現時点においては採用しない、等というものであった。同月28日組合は第3次回答において、電化社青海工場への2年間の出向に応じる旨の協定案を示し、協定する条件として、出向者に適用される電化社の労働時間及び年休制度について会社との較差を補う措置をとること、出向者の食費に対する補助を増額すること、また、人選方法について従業員全員の意向を確かめ同意した者から人選することを確認するよう会社に求めた。それに対し会社は、労働時間及び年休制度に関しては組合の要求を認める、食費の補助に関しては再検討する、としていたが、出向者の人選方法に関しては既定の方針どおり会社が選んだ従業員に対し出向に応じるよう説得を始めると述べた。なお、会社はその後、食費の補助を増額することを決めた。

### 4 新配員体制の実施と労使関係

#### (1) 出向者の人選

会社は、61年4月29日に出向について従業員に説明し、5月2日を期限として出向を希望する者を募ったが、希望者がいなかったため、4日以降出向候補者を選び個別に説得する方法をとった。会社が候補者を選んだ基準は、60年12月28日に組合に示した三基準に加えて、①男性であること ②56年の長期出張に行かなかったこと ③転勤歴がないこと ④新しい配員計画において操業上必要とされないこと ⑤出向先で適応できること ⑥家庭への支障がないこと、である。会社が、これらの基準のうち②ないし⑥を組合や出向候補者に示して説明したり、候補者の家庭の事情を調査したりしたのは、5月4日以降のことであった。

5月14日組合との団交の席で会社は、出向候補者の氏名を発表するとともに、20日頃に出向者を決定し6月1日に発令する予定であると述べた。会社が出向候補者を決定するに際し、候補から外した従業員について該当しないと判断した人選基準の事項は、別表1の「出向候補者とされなかった理由」欄記載のとおりである。出向候補者は18人で、その氏名及び出向期間は、A1（以下「A1」という）、A2（以下「A2」という）、A3（以下「A3」又は「A3書記長」という）、A4（以下「A4」という）、A5（以下「A5」という）、A6（以下「A6」という）、A7（以下「A7」という）、A8（以下「A8」という）、A9（以下「A9」という）（以上出向期間は2年である）、A10（以下「A10」という）、A11（以下「A11」という）、A16（以下「A16」という）、A17（以下「A17」という）（以上出向期間は1年である）、A18（以下「A18」という）（出向期間は10か月である）、A19（以下「A19」という）、A12（以下「A12」という）、A13（以下「A13」という）（以上出向期間は6か月である）、A20（以下「A20」という）（出向期間は3か月である）である。

出向候補者が就いていた組合の役職は、A3が書記長兼編集委員、A1が書記次長、A2及びA6が代議員兼編集委員、A9が代議員、A4及びA10が選挙管理委員、A5

が闘争委員兼編集委員、A16が編集委員である。なお、組合員の役員等経験年数及び組合活動時間数は別表1のそれぞれ該当欄に記載のとおりである。

出向候補者のうちA16、A17、A18及びA20は出向することに同意したため、会社は5月下旬同人らに電化社青海工場への出向を発令した。なお、A20は3か月の出向期間を終了して会社に戻ったが、他の3名は出向期間が繰り上げられてA17は10月に、A18及びA16は12月に会社に戻り、舞鶴工場において出向前従事していた業務に就いた。会社が出向期間を繰り上げて出向者を会社に復帰させたのは、A17については家族が入院したからであり、A18については会社の業務量が増加したからであり、A16については電化社に1人だけ出向させておくのは難しいと判断したためであった。

出向候補者のうち上記の4人以外の者（以下これらの従業員を「出向拒否者」という）は、現住所を離れることができない個人的な事情があることや組合と会社とが出向について合意していないことを理由に出向することを拒否した。なお、後者の理由をあげた者は約半数であった。出向拒否者の従前の業務内容及び所持している業務上の資格等は、別表2のとおりである。

組合は、5月15日会社に対し、会社が出向候補者を指名し出向を強要しているとして14日発表の候補者名簿を撤回するよう申し入れた。また、出向を拒否した14人は、組合の指導により17日京都地方裁判所舞鶴支部に、電化社青海工場への出向命令を会社が発するのを禁止する仮処分を申請した。同支部は、19日申請を認める決定を行った。組合は、A14委員長及びA3書記長に対し19日から24日までストライキに入るよう指名し、16日付けで会社にその旨通知した。19日会社は、会社構内でA14委員長らが機関紙を配布していたことに対し構内に入らないよう注意し、また、組合に対し、両名がストライキ中組合事務所を除いた会社構内に入場するのを認めない旨を通知した。会社は従来、組合がストライキ中会社構内で集会を行う場合に、会社施設の利用を原則として認めていた。

## (2) 課付発令について

会社は、61年5月24日新しい配員体制を発表し、26日から新体制に基づく操業を開始した。

会社は、新配員体制による操業に伴い、出向候補者を除いた従業員には従前どおりの業務を命じ、出向拒否者には従前所属していた職場付けとする「課付」の措置をとり、従前どおりの仕事にはほとんど従事させず、同人らに作業内容をその都度指示して行なわせるようになった。会社が同月26日から62年1月13日までに、出向拒否者に命じた作業のうち主要なものは別表3のとおりである。なお、出向拒否者のうちA19は、61年10月1日アサヒ産業運輸株式会社に出向したため同日以降上記の作業に従事していない。

出向拒否者は課付とされて、時間外勤務がなくなったり、三交代勤務に従事していた者については交代勤務から除外されたりした結果、時間外及び深夜の割増賃金や交代手当が支給されなくなった。

組合は、会社に対し、新配員計画を大筋で了解しただけであり職場毎の人数については会社と合意していないとして、会社は組合を無視して一方的にこれを強行したと抗議し新配員体制の実施の撤回を求めるとともに、課付は差別扱いであるとして、差別しないことを求めた。組合は、A14委員長に対し6月2日に、闘争委員であるA5に対し同日から4日までストライキに入るよう指名した。会社は、2日、5月19日付け通知と同

様の趣旨を組合に通知した。

組合は、6月10日当委員会に本件を申し立てた。

### (3) 課付後の労使関係

会社は、61年5月29日付け及び6月30日付けの従業員に宛てた文書において、会社再建への協力を訴えるとともに、出向者の人選は会社の専権事項であり組合との協議事項ではない、人選について組合がとった対応は会社の人事権への不当介入である、出向候補者は出向しなければならない、と述べた。

会社は、7月8日組合に対し、従来就業時間内の組合活動を賃金カットを条件に許可してきたのを改めると通知し、原則として組合活動は就業時間外に行うよう申し入れた。就業時間内に行われる組合活動のなかには会社が許可してきたものがあった。組合は、就業時間内組合活動を減らすよう努めるが必要な活動については許可するよう要求した。組合は、組合員であるA2及びA9が7月18日に教宣活動のためのセミナーに出席するため組合用務としての出張願いを申請したところ、会社は同月17日許可しないと回答した。このセミナーへの出席は、10数年間就業時間内の組合活動として認められていた。

会社は、7月8日組合に対し、会社の従業員が休憩に使用する総合控室に組合が貼付していた掲示物をはがすよう申し入れた。この掲示物は、総合控室で組合が大会を開催した際にスローガンを記載したもので、数年来、大会が終了してからも貼付されたままになっていた。なお、組合は会社の就業規則が定めた許可をとっていなかった。会社は、同月30日再び掲示物を撤去するよう申し入れ、実行されなければ会社が撤去すると通知した。その後、会社はこの掲示物を自ら撤去した。

会社は、7月16日～31日付けの新聞・週刊誌から切り抜いた記事を管理職に配付し、研究所ではB5所長が従業員に回覧した。これらの記事の見出しは、「国労が方針転換、国鉄改革阻止より雇用」「動労、総評脱退へ」「曲がり角に直面する総評組織」「労働運動の『原点』、時代遅れの政治闘争」「日本製鋼所、室蘭で600人を削減、出向・配転・退職者を補充せず」「日本たばこ産業、3年で7,000人削減」「国鉄エリート組も受難、出向・転職・格下げ」などとなっており、記事中の「労使対決により組合の実力、存在意義が問われる時代は去った」「経済環境が変化すれば労組の対応が変化することもあるはずだ」「資本主義自体が日本のような高度工業社会では変質し、搾取という感覚もなくなった。そうした中で階級闘争を続けていけば、組合の機能は限りなく少なくなるのは当然です」という箇所が傍線が引かれていた。

7月20日、会社のB3部長及びB7総務課長（以下「B7課長」という）とA21（以下「A21」という）等組合員10人とが会合をもった。会合ではA21らの要請により会社が紹介して招いた日本経営者団体連盟労働経済専門家会議所属の労働・経営問題のコンサルタントであるC1（以下「C1」という）が講師として話をした。

会社は上記専門家会議に会費を支払っており、C1は会社の管理職研修の講師になっている。

会社は、7月28日、工場外周部分に有刺鉄線を張り組合員が常日頃組合事務所へ行くのに使っていた通路を遮断した。このため、工場から組合事務所に行くためには会社の正門を一旦出て迂回しなければならないと、従前と比べて従業員が休憩する総合控室から少なくとも距離で300メートル時間にして4分程度余計にかかることになった。会社



は、8月12日組合や会社と取引関係にある企業に対し、守衛所の警備員を廃止するため工場外周のフェンスを整備している、今後は正門から会社構内に入出入りするよう求めると通知した。

会社は、9月2日A14に対して、合化労連化学一般関東地本、化学一般京滋地本及び組合の連名で配布された機関紙に記載された内容が会社の名誉・信用を毀損しているとして警告文書を発した。会社は、同様の文書を62年1月13日及び2月9日にも発した。

組合は、61年11月10日、会社が誠実に団交しないのは不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第17号事件）。また、組合は、12月8日、会社が組合員21人に対しそれ以外の従業員に比べ低額な生産奨励金を支給したのは不利益取扱いであるとして当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第18号事件）。

会社は、62年1月6日組合に対して、組合事務所使用貸借契約が同月7日に期限切れとなることを理由に、組合事務所を返還するよう求めた。更に、会社は13日、組合に対し不法に占拠していることを理由に明渡しの再催告をし、2月19日には、後述する執行部代行に現組合事務所を貸与し旧組合事務所を組合に暫定的に貸与することに決定したとして明け渡すよう重ねて催告した。

## 5 組合員間の意見対立と組合組織の変動

### (1) 組合員による組合方針批判

61年2月頃、会社から人員合理化計画が提案され組合としての対応を討議するなかで、出向に応じるべきであるという組合員の意見が生じてきた。

3月中旬、「日之出化学一組合員」名のビラが4回にわたって組合員の家庭へ配付された。ビラには、「労働組合はこれでいいのか」等と題され、「ガラス張りの民主的な組合にしよう」「記名アンケートで意識調査までするのは行きすぎ」「通勤可能な近隣地に出向は不可能」「会社の経営危機突破と組合正常化に参加を」等と記載されていた。

5月頃、A21は、現在の情勢では生活と権利の両方は守れない、権利はあきらめるしかないとか、会社の案をそのまま受け入れるべきである、とかの意見を組合の集会で表明した。

会社は、組合の会社に対する賃上げ・一時金等についての要求内容や組合の出向に対する活動方針に異を唱える組合員がおり、5月頃から組合員の間でそれらの方針等を巡る意見の対立が表面化してきた、と認識していた。

7月7日、組合の選挙管理委員会の会議で、役員や選挙管理委員の任期がきれているのではないとか先に確立されたストライキ権は既に失効しているのではないかとの疑問が出された。その後同月中に招集された選挙管理委員会で、選挙管理委員8人のうち5人から委員としての任期がきれているとの主張があり、結局選挙管理委員会は開催されなかった。選挙管理委員の任期は、組合の役員等選挙規程によれば6月16日から翌年6月15日までと定められていたが、60年7月31日組合員の全員投票によって役員と同様に5月16日に提案された会社再建問題についての解決の目処がつくまで延長されることが決定されていた。なお、61年7月下旬組合の拡大闘争委員会が開催され、役員等の任期を更に延長してその体制（この体制を「A14執行部」という）を継続することが提案された。

### (2) 執行委員会のリコールと再登録

61年8月2日から4日にかけて、リコール署名職場発起人代表と称する者により、組合の役員解任を求める署名が集められた。4日A21等の組合員は、組合員が署名し押印した、上記代表宛の「リコール署名同意書」の写し58通を組合役員に提出した。上記同意書の写しは、7日に29人分が追加して提出され、総数87通となった。選挙管理委員会委員長及び同副委員長は、8月5日形式的不備があるのでリコールは不成立であるとの見解を発表した。なお、規約は、組合員の過半数の賛成により役員を解任できると定めており、当時組合員総数は134人であった。

8月3日、組合は闘争委員会を開催した。闘争委員会は、組合員であることの意味を確認し、それに応じない者の組合員資格を喪失させる「再登録」を行うことを決定した。なお、規約には「再登録」に関する定めは存在しない。

8月6日、代議員会議長はA14委員長に対し代議員会を開催するよう求めた。翌7日、代議員会議長は自ら「代議員会」を開催し、そこで大会を開催することが決定された。

8月7日組合は、12日を提出期限とする再登録届出書を組合員全員に送付した。これに対し、リコール署名職場発起人代表は、「再登録」を行うことは規約上できない、と主張した。「再登録」には、舞鶴工場で27人、苫小牧工場で17人の組合員が応じた。

### (3) 執行部代行の選出

「リコール署名職場発起人代表A21他14名」の呼びかけによる「大会」が61年8月12日及び25日に開催された。25日の「大会」では、A14委員長ら役員全員の執行権を停止すること及びA21を代表とする執行部代行を選出するとともに暫定運営委員会を設置することを決定した。

A14委員長は、8月12日大会を招集した。大会には「再登録」に応じた組合員が出席した。

組合は、11月11日及び12日組合員全員による投票を行って、役員等の任期を延長し組合の組織体制を継続することを決定した。

### (4) 組合による「B3文書」等の入手

組合のA14委員長は、61年8月に化学一般京滋地本のA22書記長（以下「A22書記長」という）から、「7/20（月）講師C1先生」と題する文書を、更に、B3部長が作成した組合対策を内容とする、7月27日付け「検討・打ち合せ」と題する文書（以下「B3文書その1」という）、8月7日付け「検討・打ち合せ」と題する文書（以下「B3文書その2」という）、及び、8月9日付け「対策」と書かれた文書（以下「B3文書その3」という）を入手した。申立人は、本件の証拠として以上の文書の写しを提出した。

## 6 製造課勤務の発令

会社は、出向を拒否している13人の従業員がいずれは出向に応じてくれることを期待し約10か月間課付の措置をそのまま継続していたが、62年2月頃出向者を受け入れるのは困難であるとの電化社からの話を受けて、出向拒否者への課付の措置を取り止めることにした。

会社は、3月2日にA10、A7、A13、A11に対し、同月11日にA1に対し、同月20日にA9、A2、A8、A5、A12、A3、A4、A6に対し、それぞれ課付を解き製造課においてシュート作業あるいはギッター作業を行うよう命じた。シュート作業とは、すべり降りてくる袋入の製品（重量約20キログラム）を受け止め、運んで積み重ねていく作業

であり、ギッター作業とは、平炉の蓄熱室にたまる粉塵を空気圧で吹きとばす作業である。会社はこれらの作業を、13人に対し行うよう命じる以前には、下請企業に外注して行わせていた。

申立人は、3月20日、救済内容を、会社が13人の組合員に命じた課付及び製造課への配置換を取り消し、同人らを原職に復帰させることに変更すると申し立てた。

## 第2 判 断

### 1 課付及び製造課への配置換について

#### (1) 申立人の主張

申立人は、会社が行った課付及び製造課への配置換を取り消し、A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12及びA13の13人の組合員（以下「配置換組合員」という）を原職に復帰させ、他の従業員と差別して扱わないよう求め、課付及び製造課への配置換が労働組合法（以下「労組法」という）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理由を次のように主張する。

- ① 出向を拒否した組合員を課付にする必要性はないにも拘らず、会社が課付を行ったのは、同人らにいやがらせをして会社から排除し組合を弱体化する目的があったからである。会社が課付の措置を組合対策として行ったのは、B3文書その1の記載によっても明白である。
- ② 会社は、当初から組合の役員や活動家を会社から排除しようとする目的で出向候補者に選んだうえ、これらの者が出向に応じないこと、あるいは、出向命令の差止めを求める仮処分を申請したことを理由に出向候補者をそのまま課付及び製造課への配置換の対象者としており、会社には不当労働行為意思が一貫して存在している。
- ③ 他の従業員が会社の本来業務に優先して就労しているのに、出向拒否者は、課付にされて経済的不利益を被り肉体的・精神的苦痛を受け、その後製造課へ配置換されて重労働に従事したり不健康な作業環境におかれたり、また、技術や経験を生かせる業務に就けず生き甲斐・働き甲斐を奪われるという差別的な扱いを受けている。
- ④ 会社は、組合員を課付にしていやがらせや差別を行うことによって、出向に応じさせるか会社を退職させるかして組合の活動家を会社から排除し活動を妨害しようとし、また、出向拒否者と他の組合員との離反を図ろうと組合運営に介入している。

#### (2) 会社の主張

会社は、62年3月20日に出向拒否者を製造課へ配置換したことにより、同人らは課付に伴う扱いを受けなくなったから、61年5月24日に行った課付について不当労働行為性を判断する必要はなくなったとしたうえで、製造課への配置換の正当性を次のように主張する。

- ① 工場は新配員体制により順調に操業されており、出向拒否者を新配員体制にくみこむことは経済的合理性に欠ける。出向拒否者を新配員体制にくみこめない以上、経費を削減する方法として、下請企業が行っていた業務を同人らに行わせるのは妥当なものである。
- ② 会社は、配置換組合員に会社の通常の業務を行うよう命じており、他の従業員と差別して扱ってはいない。また、その業務は重労働ではなく作業環境も不健康なものではなく、不利益な扱いにはなっていない。

なお、会社は課付について次のように主張する。

- ① 会社は、出向候補者を人選する際には、従業員個々人の組合役員等としての経歴及び経験年数の詳細を認識しておらず、また、従業員のほとんどが組合役員等を経験しているため役員歴を考慮するのは事実上不可能であった。
  - ② 会社が命じた業務は臨時的なものであるが、むしろ楽な仕事であって、いやがらせをしてはいないし、また、差別をしてもいない。他の労働条件についても、他の従業員と差別していない。
  - ③ 会社は、組合と十分協議しその同意を得て新配員体制を実施に移した。新配員体制においては、出向拒否者は余剰人員とならざるを得ず、会社は従来の職場の上司が説得に当たるために、処遇方法として課付を採用した。
  - ④ 14人の組合員が出向するのを拒否したのは、出向命令に対する同意権の濫用である。
- (3) 当委員会の判断

① 判断の対象について

会社は、出向拒否者に対する課付を結審時においては解いており、課付を判断の対象とする必要性は失なわれたと主張する。しかし、申立人は、出向拒否者が課付及び製造課勤務にされていない状態に戻されるのを求めているのであって、課付の不当労働行為性を判断することが必要である。よって、会社の主張は採用し得ない。

② 出向候補者の人選について

(イ) 前記第1の2の(2)、(4)、3の(2)及び(3)で認定したとおり、組合は会社と、60年5月16日以降会社再建のための合理化案について交渉を続け、61年2月24日には新配員計画の概略について合意に達しており、また、その後の交渉の結果争点となっていた、出向先・出向期間について組合は会社案を了解し、出向先での勤務条件について会社は改善を図ることを約束し、相互に譲歩していたことが認められる。しかし、最終的には、前記第1の3の(4)で認定したとおり、出向対象者の人選方法を巡って、組合は従業員全員に個別に説明し全員を対象として人選するよう求め、会社は新配員体制での操業に必要と判断した作業員を除き余剰となった者を説得する方法を主張して双方譲らず交渉が行き詰っていたことが認められる。

(ロ) このような状況下において、出向者の受入先である電化社青海工場の事情を配慮して出向の早期実施を必要とする会社が、出向候補者を指名して個別に説得する途を選んだことは、問題解決への一つの試みとして己むを得なかったと認められる。

そして、会社は、前記第1の3の(1)及び4の(1)で認定したとおり、出向に適する者を選ぶという観点から、年齢、性別、技術・技能の研鑽への適応性、長期出張・転勤の経験、新配員体制での役割、出向先での適応性、家庭の事情を人選基準とし、概ねこの基準に従って出向候補者を選んだことが認められ、組合員各人の組合活動の状況は、前記第1の4の(1)で認定した別表1のとおりであって、人員選択と組合活動歴との間には相関関係は認められず、また、組合の役員等に占める出向候補者の人数は、前記第1の2の(3)及び4の(1)で認定したとおりであって、これをまとめると次の表のとおりとなり、人員選択が組合の役員等を会社から集中的に排除するものであると認めることは困難である。

単位：人

組合役員名	総 数	左のうち出向対象者数
役 員	6	2
代 議 員	11	3
選挙管理委員	8	2
編 集 委 員	8	5

従って、組合活動の状況あるいは組合の役員であることを会社が人選基準に含めていたことは俄に断定できず、組合の役員や活動家を排除しようとする目的で出向候補者を選んだという組合の主張は認めることはできない。

③ 課付の措置について

(イ) 使用者が従業員に対し出向を命じる場合において、従業員が出向に同意しないことが同意権の濫用にあたるというためには、少なくとも使用者の就業規則又は労働協約に出向を命じることができる旨の何らかの規定が存在することが必要となるが、本件においては前記第1の2の(4)で認定したとおり、会社の就業規則に「転任」及び「職場の変更」についての規定はあるものの、出向に関する規定は何らなく、また、労働協約にその旨の規定があるとの会社の主張及び立証もないので、所謂同意権の濫用の法理を適用することはできない。

(ロ) 会社は、前記第1の4の(2)で認定したとおり、出向を拒否した14人の従業員を新配員体制から外し課付としたが、会社の前記(2)の主張によれば、この措置は出向に同意するよう引き続き同人らを説得するためのものであったということになる。そうだとするならば、前記第1の4の(1)で認定したとおり、会社は出向するよう個別に説得したが出向候補者は出向を拒否し、61年5月17日には、出向を拒否した14人の従業員全員が組合の指導により出向命令の差止を求める仮処分を申請し出向に同意しない意思を明確に示したのであるから、少なくともこの時点において会社は同人らを個別に説得して出向の同意を得ることを断念すべきであり、それ故、課付の措置をとるべきではなかったと言わねばならない。

(ハ) 会社は、出向拒否者は新配員体制が実施されたため「余剰人員」となったと主張するが、新配員体制の実施に伴い誰を「余剰人員」として従前の業務から外すかの選択基準は、出向候補者の人選基準とは当然異なるべきであると思われる。そして、前記第1の4の(1)で認定した出向候補者の人選基準のうち「余剰人員」の選択基準にも該当するのは「新しい配員計画において操業上必要とされないこと」という基準だけであると認められ、会社が、それ以外の基準により出向候補者から除外した従業員のうちからも新配員体制における「余剰人員」を選ぶ可能性があったことは否定できない。

ところで、前記第1の4の(1)で認定した別表1によると、職場毎の、「責任者」「技術者」又は「要員」であることを出向候補者からの除外事由とされた従業員、それ以外を除外事由とされた従業員、出向者及び出向拒否者のそれぞれの人数は次の表のとおりである。

単位：人

職 場	出向候補者と されなかった理由		出向者	出向拒否者
	責任者等	左の理由以外		
平炉	8	12	1	4
製造課	6	2	0	3
弗素 製品	7	5	2	0
検 査 課	2	1	0	1
研 究 所	3	3	0	2
製造課	3	3	0	3
電気 施設	1	3	1	0
総 務 課 等	4	12	0	1

この表によれば、会社は、新配員体制における「余剰人員」を、責任者等以外の事由により出向候補者から除外した従業員及び出向拒否者のうちから選び直す余地があったと認められる。

(二) 以上(ロ)及び(ハ)のとおり、会社が出向拒否者を新配員体制から外して課付とし、そのまま「余剰人員」として従前の業務に従事させなかったことに合理的理由を認めることはできない。

④ 製造課への配置換について

会社は、製造課への配置換を行った理由を、前記(2)のとおり主張するが、配置換の人選は「余剰人員」の選択について前記③の(ハ)で判断したのと同様の問題を有しており、会社が改めて人選をすることなく、出向を拒否し課付となった従業員をそのまま製造課に配置換としたことに合理性が存在するとはいえない。

⑤ 課付・配置換による組合員の不利益について

(イ) 出向拒否者は課付にされたことにより、前記第1の4の(2)で認定したとおり、労働条件を一方的に変更され収入の低下という経済的損失を受け、また、その業務の内容がそれぞれ前記第1の4の(1)で認定した別表2の「業務内容」欄記載のものから前記第1の4の(2)で認定した別表3の「作業名」欄記載のものに変更され、他の従業員が従来からの業務に引き続き従事している一方で専ら雑用とも言うべき業務を命じられるという苦痛を与えられたのは、他の従業員に比して不利益な取扱いを受けていたと言い得る。

(ロ) また、配置換組合員の製造課における業務は、前記第1の6で認定したとおりであって、別表2で認定した配置換組合員が従来行っていた業務と比べると、同人らが有する資格等を生かすことのできる職務とは言い難いだけでなく、労働条件が悪化していることも否定できないので、不利益な取扱いを受けていると言わざるを得ない。

⑥ 課付・配置換による組合運営への影響について

組合が、会社の出向候補者の人選が不当であるとしてその撤回を求めていたこと、出向拒否者が組合の指導により、出向命令差止の仮処分を申請し、また、課付及び製

造課への配置換の撤回を求めていたこと、及び、出向拒否者に組合の役員や活動家が含まれていたことは、前記第1の4の(1)及び(2)並びに6で認定したとおりであるから、会社がこのような出向拒否者に、前記⑤で認定の如く、労働条件上の不利益や肉体的・精神的な苦痛を与えることは、組合員に動揺を誘うことになり組合の運営に重大な影響を及ぼすものと言い得る。

⑦ 会社の不当労働行為意思について

(イ) 以上判断のとおり、会社は、少なくとも出向拒否者が出向命令差止の仮処分を申請したことによって、同人らが出向に同意する見込みが失われた時点において、同人らを出向候補者とする措置を解くべきであったにも拘らず、引き続き出向候補者として扱い出向するよう説得するための方策として課付にしたまま放置し、且つ、その後において同人らを製造課に配置換したのであるが、以下において、会社がかかる措置を講じた真の目的について考察することにする。

(ロ) 前記第1の4の(1)で認定したとおり、会社が61年5月4日以降行った出向候補者への説得において、出向候補者の半数以上の者が出向を拒否する理由として、会社が組合の同意を得ていないことをあげたこと、及び、同月17日には出向を拒否する候補者14人全員が組合の指導に従って出向命令差止の仮処分を申請するに至ったこと、並びに、後述するように、会社が組合の方針に対立する組合員の一部を指導し、あるいは、それらと協力して組合の運営に介入しようとしたり組合とは別に従業員の組織を育成しようとしたこと等を総合して判断するならば、会社が出向拒否者に対する課付の措置を講じ、あるいは、これらの者を製造課に配置換したのは、出向拒否者に対し前記⑤で認定したような不利益を与えることによって同人らを組合から離反させ、ひいては組合の弱体化を図り、よって出向拒否者をして出向に同意させようとする意図の下になされたものであると推認される。

(ハ) そして、このことは、後述するように、会社がA14執行部の方針に反対する組合員らと組合対策を検討するために作成されたと認められるB3文書その1に「合理化(14名)対策について ①現状認識(イ)14名は更に結束強化、執行部と心中を覚悟の様相あり、現課付業務での追い込み難(プレッシャー弱い)。②今後の取り組み 執行部体制いかんによるが、バラバラ対応を基本とし (A)案 出向の強制と一部解雇 (B)案 下請代替と雑役(時間外なし) (C)案 一時帰休と退職勧奨 (D)案 日之出青海事業所設置(転勤) (E)案 下請代替と苫小牧長期出張(業務命令違反)」と記載されていることによって裏付けられているのである。

(ニ) よって、会社が出向拒否者を課付にしたこと及び製造課に配置換したことは、不当労働行為意思があったと認めざるを得ない。

⑧ 結 論

以上判断のとおり、会社が課付及び製造課への配置換を行うことにより、出向拒否者を不利益に取扱い、また、それにより組合員の動揺を誘って組合の運営に重大な影響を与えたのは、同人らを組合から離反させ、また、組合の弱体化を図ろうとする意思に基づくものであるから、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。

2 支配介入について

申立人は、会社が組合又は組合員等に対してとった下記の(1)から(10)までの行為はいずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張するので、以下個別に判断する。

(1) 団交における発言（その1）

申立人は、B3部長が60年7月19日及び20日にもたれた団交において「組合の体質を変えろ」等と述べたのは、組合の運動方針を嫌悪し、会社の言いなりになる組合になるよう求めて組合の運営に介入したものであると主張し、会社は、組合の提案に対して回答したままで、内容は事業説明にすぎないと主張する。

B3部長の発言の内容は、前記第1の2の(2)で認定したとおりであって、組合の要求に対する見解の表明という程度を超え組合の方針を変更するよう示唆したものと解されるが、発言が、団交の席上という互いの言論活動が活発に行われる場でなされ、交渉の過程におけるものであったことを考慮すると、支配介入に当たるとまでは言えない。

(2) 従業員及びその家族に対する合理化骨子の説明

申立人は、60年9月14日会社が合理化骨子について従業員及びその家族に組合の了解を得ずに説明したのは、労使慣行に反する方法により組合を無視して合理化への従業員の協力体制をつくり、家族に突然削減する人数を発表し不安と混乱を与え組合の存在意義を失わしめる行為であると主張し、会社は、経営状況を説明し再建への協力を求めたにすぎない、組合員やその家族は組合の文書を通じて合理化について知っており不安になるようなことはない、また、組合の了解を得るといふ労使慣行はない、と主張する。

会社が従業員やその家族に説明し協力を求めた文書の内容は、前記第1の2の(4)で認定したとおり、組合に事前に示した合理化骨子の内容に限られており、また、組合に対抗して合理化を進める別途の手段を講じようとしたり、あるいは、合理化計画は確定したもので組合との交渉の余地がないとの印象を従業員等に与えようとするものではないのであるから、会社が経営危機に直面している状況にあることに照らすと、この程度の行為は許されるものであると解される。なお、会社の説明によって組合員等には始めて削減人数が知らされたことは認められるが、そのことのみを以て従業員等が不安に陥り組合の存在意義が失われたとは認められない、また、組合の主張するような労使慣行の成立を認めるに足る証拠は存在しない。

(3) 団交における発言（その2）

申立人は、B3部長等が60年9月14日から12月末までにもたれた団交において「会社の言っていることが機関紙にそのまま書かれていない」「文書配布は会社の許可を受けよ」「外部に支援を求めるようなやり方はだめだ」「闘争至上主義だ」「過大な要求と強固な闘争手段を委員長の指導のもとでやっている」等と述べたのは、組合の活動に対し事実無根の中傷を行うものであり、これによって役員等の信用を失わしめ、組合員が組合から離反することを意図したものであると主張する。

B1取締役やB3部長の発言の内容は、前記第1の2の(4)で認定したとおりであって、団交の場において会社の見解を表明したものと解されるので、申立人の主張は採用できない。

(4) 組合員からの情報収集

申立人は、61年2月24日以降B1取締役等が組合の会議の様態等を組合員から聞き出



そうとしたり、管理職が組合員と飲食店で組合に関する情報を交換したりしていると主張するが、これらの事実を認めるだけの証拠はない。

(5) 職場における発言

申立人は、一般組合員の同席する職場内で、①61年2月中旬B5所長が組合員であるA23に「A14体制をつぶさんとあかん。選挙のときでも選管はA14体制でおさえていて、投票のときも後ろから分かるように管理しとる。民主主義じゃない。ファッショだ」と述べ、②同年2月25日B1取締役が「A14はペテン師だ。A14の野郎がみんなをだましとる。情報に自分の都合の良いことしか書いとらん。うそを書いている」と述べたのに対し、B4部長が同意したり、B3部長が「昨日、私が組合に注意しといたので今日は職闘ビラが出とらんでしょう」と述べ、③同年3月6日B3部長が組合によるあっせん申請を知って、組合の代議員であるA15に「これはマルクスファッショ政治だね」と述べ、④同月17日B3部長がB7課長に、組合の機関紙に記載されたあっせん員の発言内容について「組合はうそばかり書いている。こんな話を持ってくるなとしか言ってなかった。こんな話をどの委員が言っていたか、名前を言ってみろってんだ」と述べ、⑤同月26日B3部長がA15に、組合の調停申請について「本当にきたない手を使うよ」と述べたのは、一般組合員に役員等への不信感を植え付け組合内に組合の方針に反対する動きをつくろうとするものであり、組合の団結を破壊する行為であるから憲法で保障された団結権の存在意義を失わせるものであって言論の自由として許されるべきものではない、と主張し、会社は、上記①の発言についてその事実はない、上記②の発言について会社の管理職同士の会話である、上記③及び⑤の発言についてあっせんや調停を申請したことを代議員にさえ組合が知らしていないのに驚き感想を述べたが組合の主張するような発言はしていない、上記④の発言についてその事実はない、と主張する。

申立人が主張する①の発言について、その事実を立証する証拠はなく、申立人の主張を認めることはできない。

申立人が主張する②の発言は、前記第1の3の(3)で認定したとおり、周囲に一般組合員が居合わせ聞くことができた状況にあったことに照らすと慎重さに欠けるころがあったが、管理職同士が組合の機関紙における自らの発言の記載のされ方について不平や不満を述べあったにすぎず、組合への干渉とまではいえないと解されるので、申立人の主張を認めることはできない。

申立人が主張する③及び⑤の発言は、前記第1の3の(4)で認定したとおり、組合員に直接組合の活動について否定的な論調で述べたものであるが、組合員へ何らかの働きかけをしようとしたとは解されず、申立人の主張を認めることはできない。

申立人が主張する④の発言について、その事実を立証する証拠はなく、申立人の主張を認めることはできない。

(6) 組合方針に反対する従業員への便宜の供与

申立人は、61年7月5日会社の職制である組合員が一般組合員に対し組合の提起した署名に応じないよう説得活動を行うために、会社が許可を与えて就業時間内に会社の会議室や電話を使用させたのは、組合活動を妨害しようとする意図に出たものであると主張するが、会議室や電話の使用について、会社が許可していたことを立証する証拠はなく、申立人の主張を認めることはできない。

#### (7) 組合活動上の便宜供与の取止め

申立人は、会社が、①組合の61年5月19日から24日まで及び6月2日から4日までのストライキに際しその参加者がストライキ開始前にストライキに参加しない組合員に対し組合機関紙を配布するのを制限して、労使慣行として認められてきた情宣活動を一方的に否認した、②7月8日会社の総合控室に組合が貼付していた掲示物を撤去するよう組合に求め、同月31日自力で撤去したのは、労使慣行を一方的に破棄して組合活動を抑止しようとするものである、③同月8日就業時間内の組合活動を認めてきた労使慣行を取り止めると通告し、また、組合活動に従事しても業務に支障のないA2及びA9の就業時間内活動の申請を理由もなく不許可にし、組合活動を妨害した、④同月28日組合事務所への通路を閉鎖し、休憩時間中に組合事務所で行う組合活動に支障を与えた、と主張し、会社は、①操業中の会社内に就労意思のないストライキ参加者が入場して組合活動を行うのを認めることはできない、②総合控室に貼付された掲示物を撤去するよう以前から組合に申し入れており、掲示することを認めてはいない、③新配員体制における操業を円滑に進める必要があつて労使慣行を廃止した、A2及びA9からの申請を不許可にしたのは業務上の必要性が認められたためである、④会社の正門に警備員を配置するのを止めた後の保安対策として、事業所と組合事務所との間に以前張っていた鉄線を修復した、と主張する。

会社は、前記第1の4の(1)及び(3)で認定したとおり、組合がストライキ中会社構内で集会を開いたり、組合掲示物を会社施設を利用して貼付したり、また、組合員が就業時間内に組合活動をしたり、組合事務所への近道を通路として使うのを、便宜上認めてきたか少なくとも黙認していたにも拘らず、会社がこうした労使関係上の経緯を無視して幾つもの便宜供与の措置を労使間の対立が激化した時期に敢えて突然取り止めたのは、組合活動に打撃を与えようとしたものと判断できる。

そして、会社が、後述するように、A14執行部の方針に反対する組合員らと組合対策を検討するために作成したと認められるB3文書その1に「最近の労務対策 (イ) 就労時間内労組活動の是正申し入れ (ロ) H主任昇格拒否に伴う発令取り消し (ニ) 掲示文の撤去申し入れ (ホ) 工場入出門の正常化申し入れ (労組事務所) (ハ) 提案制度の改訂 (職制主導型へ)」と記載して、組合に対する便宜供与を取り止めることをA14執行部と対立関係にある組合員らと会社とが検討する組合対策の一環として位置付けていることに照らせば、先に判断した会社の支配介入の意図は一層明らかである。

#### (8) 新聞等の記事の回覧

申立人は、会社が新聞や週刊紙の記事を従業員に回覧したのは、従業員に対し、組合は過激な方針をとっているとの会社の主張が常識的な考えであると思わせ、組合の方針に反対させようとするためであると主張し、会社は、業務上の必要から労働関係に限らず様々な情報の記事を回覧している、研究所では以前から従業員の間で回覧する習慣があった、と主張する。

前記第1の4の(3)で認定したとおり、会社が回覧した記事は、労働運動・労使関係に関して、事実を報道したもの他、特定の立場から論評したものであつて、会社が回覧に当たって傍線を引いた箇所は、使用者と対決姿勢をとる労働組合はその存在意義が認められない、との評価が記載された箇所である。会社がこれらの記事を回覧した時期は、

前記第1の4の(3)並びに5の(1)及び(4)で認定したとおり、組合との関係が険悪なものとなり、後述するように、A14執行部の方針に対立する組合員がそれに対抗する独自の活動をし始め、会社はその活動に関与していたこと、また、前記第1の2の(4)で認定したとおり、会社は以前から組合の活動が闘争主義的であると認識していたことを考慮すると、会社の行為は、単なる情報提供とは解されず、記事を読んだ組合員をして、会社を再建するには組合の方針を変えることが必要であるとの意識をもたせようと組合の活動に介入したと判断できる。

(9) 組合員の一部との会合

申立人は、61年7月20日会社がC1を講師とする会合に組合員であるA21等を招集したのは、A14執行部に対立する組合員らに組合破壊活動を指導し、同人らと実行計画を謀議するためであると主張し、会社は、組合員の一部からの求めに応じてB3部長及びB7課長に組合との団交の経過を説明させるとともに役員選出を巡る組合の規約違反の疑い等についてC1を招いて説明させた、B3部長ら3名は中座したのでその後の会合の内容は知らない、申立人が会合出席者によるメモと主張する甲第68号証のすべてが会合の内容を記録したものであるか不明である、と主張する。

前記第1の5の(1)で認定したとおり、組合においては、役員等の改選時期に当たる61年7月頃から、役員選挙を行わずに役員等の任期を延長させていることに対し、その任期はきれているとの主張が組合員の一部からされ、役員等の任期や会社が提案した出向への対応を巡って意見の対立があり、そして、会社はこのような組合内部の状況を知りながら、一方の主張に立つ組合員からの求めに対し会社が労務上の相談相手あるいは研修の講師としているC1を招いて組合員によって意見が対立する問題について説明させたのは、使用者として穏当な態度であったとは言えないが、B3部長らが会合において行った言動が組合に対する支配介入に当たることを立証する証拠はなく、申立人の主張を採用することはできない。

(10) 組合員の一部との組合対策

申立人は、会社が組合の体制を変えてその運動方針を転換させる目的で組合員の一部を指導し同人らと協議していた、これらの事実はB3文書その1乃至その3の写しである甲第56号証乃至甲第58号証によって立証される、と主張する。

それに対し、会社は、申立人がB3文書その1乃至その3及び甲第56号証乃至甲第58号証として提出したその写しの成立の経緯を明らかにしない限り、上記書証の成立について認否しないし、また、上記文書等に関する申立人の主張には反論しない、何故なら、上記書証は捏造されたか又は違法に収集された疑いが極めて強く、会社が上記文書等について主張することは違法な証拠を許容することになる、と主張する。

先ず、甲第56号証乃至甲第58号証の成立について検討すると、B3文書その1乃至その3に記載の筆跡を鑑定した結果である甲第69号証によれば、上記文書が会社のB3部長によって作成されたことは明らかである。

次に、甲第56号証乃至甲第58号証は違法証拠であるとの会社の主張について判断する。上記書証は、前記第1の5の(4)で認定したとおり、組合のA14委員長が上部組織の化学一般京滋地本のA22書記長を通じて入手したことしか明らかでなく、その入手経路については不明な部分がある。しかし、このことを以て、上記書証が違法に収集された証拠

であると言うことはできず、会社が違法収集証拠であると主張するのであれば自ら立証すべきであると解されるが、会社が具体的な主張を避け立証を放棄している以上、上記書証の証拠能力を否定することはできない。

そこで、B3文書その1乃至その3の記載内容について見ると、上記文書には、①会社の合理化対策を巡る組合の内部情勢 ②課付措置が組合に与える影響 ③A14執行部の方針に反対する組合員らによるリコール等反組合活動の計画 ④組合による再登録への対策 ⑤会社の組合対策についての記述があり、会社がA14執行部の方針に対立する組合員らとそれに対抗する活動について協議し、会社が種々の組合対策を検討していたことが認められる。また、前記第1の5の(2)及び(3)で認定したとおり、上記文書に記載された活動計画のほとんどがその通り実行されている。

従って、会社が組合員の一部とA14執行部に対抗する活動を検討して組合の活動を抑止しようとしていたことは疑う余地がなく、それが組合に対する支配介入に当たることは多言を要しない。

よって、当委員会は、労組法第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62年10月12日

京都府地方労働委員会

会長 谷 口 安 平

(別表 略)