

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合日本鋼管分会

被申立人 日本鋼管株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立外日本鋼管重工労働組合鶴見製作所支部に対して同労組を脱退し申立人分会に加入した組合員への同分会を脱退し日本鋼管重工労働組合に復帰するよう説得するなどの組合活動を就業時間内に行う便宜を頻繁に与えることによって、申立人分会の活動を妨害してはならない。
- 2 被申立人は、申立人分会の組合員に対して同分会から脱退する条件である労働災害申請の事業主証明及び職制の謝罪文を交付するなどの利益誘導によって、申立人分会の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに下記誓約書を縦1.5メートル、横2メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人鶴見製作所正門付近の従業員の見やすい場所に見やすい状態で10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社の次の行為は、神奈川県地方労働委員会によりいずれも不当労働行為であると認定されました。当社は、ここに深く反省し、今後かかる行為を再び繰り返さないことを誓約いたします。

- (1) 日本鋼管重工労働組合鶴見製作所支部に対して同労組を脱退し貴分会に加入した組合員への貴分会を脱退し日本鋼管重工労働組合に復帰するよう説得するなどの組合活動を就業時間内に行う便宜を十数回にわたり与えたこと。
- (2) 貴分会の組合員に対し、貴分会から脱退する条件である労働災害申請の事業主証明及び職制の謝罪文を交付するなどの利益誘導を行ったこと。

昭和 年 月 日

日本鋼管株式会社

代表取締役 B 1

全日本造船機械労働組合日本鋼管分会

執行委員長 A 1 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本鋼管株式会社（以下「会社」という。）は、資本金約1,561億円の造船・重工・鉄鋼メーカーであり、肩書地に本社を置き、鉄鋼部門として川崎市の京浜製鉄所等4製鉄所を、造船・重工部門として横浜市の鶴見製作所等3製作所をそれぞれ有して

おり、造船・重工部門の従業員数は約8,300名である。

鶴見製作所は、船舶の新造、修繕並びに鋼構造物及び機械製品の製造を営む会社の一事業所であり、本件救済申立て時の従業員数は約4,500名である。

- (2) 申立人全日本造船機会労働組合日本鋼管分会（以下「分会」という。）は、昭和54年2月9日、当時、会社の鶴見造船所（現在の鶴見製作所）の従業員であるA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）並びに同所の従業員であったA1（以下「A1」という。）及び解雇係争中のA4（以下「A4」という。）の4名によって結成され、その後、同社の従業員であるA5（以下「A5」という。）、A6（以下「A6」という。）らが加入した。

分会は、分会独自の組合規約を有し、産業別労働組合である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。）に加盟している労働組合であり、本件救済申立て時における組合員数は8名である。

- (3) 申立外日本鋼管重工労働組合（以下「重工労組」という。）は、会社の造船・重工部門の従業員約6,500名をもって組織される労働組合であり、全日本労働総同盟傘下の産業別労働組合である全国造船重機械労働組合連合会に加盟しており、重工労組鶴見製作所支部（以下「鶴見支部」という。）の組合員数は約3,300名である。

- (4) 申立外C1（以下「C1」という。）は、会社の鶴見製作所の従業員である。

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 昭和54年2月9日、会社の不況に伴う大量の人員削減等の合理化問題に対する重工労組の対応に不満を抱いたA2らは、全造船に加入するとともに分会を結成し、A2及びA3は重工労組を脱退した。

これに対し、会社は、全造船及び分会からの合理化問題等に関する団体交渉の申入れを、重工労組はA2らの脱退を認めていないことから同人らについての団体交渉権は同労組にあること等を理由に拒否した。

また、同年3月27日、会社は、重工労組がA2、A5、A6及びA3の4名を除名したことからユニオン・ショップ協定の履行を理由に同人ら4名を解雇した。さらに、会社は、A3に対しては、同日付けで配置転換命令の拒否等を理由として懲戒解雇をした。

- (2) 当委員会は、上記の問題に関する全造船らの救済申立てを認めて、会社に対し次のとおり救済命令を発している。

① 団体交渉拒否事件（神労委昭和54年（不）第8号）……昭和54年5月17日付けで救済命令。会社は行政訴訟を提起し、本件結審時、最高裁判所に係属中。

② A2、A5及びA6に対するユニオン・ショップ協定による解雇事件（神労委昭和54年（不）第17号）……昭和56年2月5日付けで救済命令。会社は再審査を申し立て、本件結審時、東京地方裁判所に係属中。

③ A3に対するユニオン・ショップ協定による解雇及び懲戒解雇事件（神労委昭和54年（不）第16号・第17号）……本件結審時、当委員会で審理中。

なお、A2、A5及びA6の3名は、上記の解雇に対して労働契約関係存在確認等請求訴訟を横浜地方裁判所に提起したところ、同裁判所は、昭和59年4月26日、解雇を無効として労働契約関係の存在を確認する旨の判決を行った。会社は、更に控訴を提起し、本件結審時、東京高等裁判所に係属中である。

また、A 1 及び A 4 は会社の従業員であったが、A 1 は昭和47年4月14日に、A 4 は昭和49年9月2日にそれぞれ解雇され、本件結審時、A 4 は横浜地方裁判所で係争中である。

- (3) C 1 は、昭和40年に入社以来、会社の鶴見製作所に勤務してきたが、昭和57年の末ごろから会社に対して、自らの腰痛を労働災害扱いとすること及び職場配置転換の際の同社職制の同人に対する取扱いに関して謝罪することを要求してきた。

また、同人は、昭和58年の夏ごろから重工労組に対しても、3回にわたってこの件について取り組むよう要請したところ、同労組は、独自の調査を実施することもせず、会社に対して具体的な取扱い方を要請することもしなかった。

同人のこの要求は会社に受け容れられず、そのまま推移した。

3 C 1 の重工労組脱退及び分会への加入

(1) 6月7日の経緯

ア 昭和59年6月7日早朝、C 1 は、前記の要求の実現を図るために重工労組を脱退し、分会に加入した旨を記載したビラを会社の鶴見製作所の門前で他の分会員らと一緒に配布するとともに、同日午前8時30分ごろ、分会を通して鶴見支部に重工労組「脱退届」を提出した。

なお、同文の上記「脱退届」は、内容証明郵便で重工労組及び鶴見支部に同日中に送達されている。

イ 同日午前9時ごろ、分会は、会社に対し、既に同支部にC 1 の重工労組「脱退届」を提出し、分会に加入したことを伝えるとともに、同人の同社鶴見製作所あての分会への「組合加入通知」及び上記「脱退届」の写し等を提出した。さらに、分会は、C 1 を同日午後3時からの団体交渉に出席させる旨の通知文等を提出し、同人の問題を団体交渉の議題とするよう要求した。

なお、上記「脱退届」を除き、いずれも同文の書面が内容証明郵便で同社の本社ないしは鶴見製作所に同日中に送達されている。

ウ 同日午後1時からの事務折衝において、会社は、分会に対し、「鶴見支部から『C 1 は、いまだ重工労組の組合員であるから慎重に取り扱われたい』旨の申入れがあった。したがって、本日午後3時からの団体交渉にC 1 の出席を認めることはできないし、同人の問題を正式な議題とすることもできない。本日はかねてより予定してあった議題で団体交渉を行いたい。同人の件については問題整理のために時間を貸してほしい」と回答した。

これに対し、分会は、「会社の回答には不満であり、C 1 は午後3時からストライキに入れて団体交渉に出席させる」と通告し、その通告書を渡そうとしたところ、会社はこれを受け取ることを拒否した。

また、分会は、C 1 の腰痛問題について様式第5号の労働者災害補償保険の療養補償給付たる療養の給付請求書（以下「労災5号用紙」という。）の本人欄及び医療機関証明欄に記載したものを渡し、事業主証明の検討方を要請したところ、会社は、「本人が持って来れば検討するが、分会からは受け取れない」と回答し、これを受け取ることを拒否した。

なお、以前にC 1 がこの事業主証明を要求したとき、会社は、労働災害の申請は自

分で出す方法もあるのだから、その方法でやられたら旨の回答をしている。

エ 分会は、職場離脱問題の発生を防止する配慮としてC1を午後3時からストライキに入れ、再度、同人の団体交渉への出席を要求したが、会社の拒否姿勢は変わらなかったもので、同日の団体交渉へ同人を出席させることは断念した。

同日の午後3時30分から開催された団体交渉において、全造船及び分会は、正式議題ではなかったが、前記C1問題に関する分会及び同人の要求を主張した。これに対し、会社は、「1週間をめぐりにC1の取扱いについてどうするか問題を整理したうえで回答する。労災5号用紙の事業主証明については本人が持って来るのでなければ検討できない」と回答した。

オ 同日、鶴見支部は執行委員会を開催し、①自由意志による組合脱退は認められないので、C1の脱退も認められないこと ②C1はいまだ重工労組の組合員であり、重工労組と会社が締結している労働協約の適用を受けるので、会社に対してもそのように対応してほしい旨申し入れること ③C1の事情聴取を行う必要があるので、会社に対して就業時間中の組合活動の承認を申し入れること等を決定した。

同支部は、会社に対し、上記の決定①及び②については同日午前11時ごろ、③については同日午後1時過ぎごろにそれぞれ電話で申し入れるとともに、その旨を記載した文書をいずれも同日の午後4時ごろに提出した。

同日、会社は、同支部に対して、上記③の申し入れを承認した。

(2) 6月11日以降の経緯

ア 6月11日、分会は、会社に対し、同日付けの内容証明郵便によりC1問題について団体交渉権は分会にあることを認めるよう申し入れた。

イ 同月18日、会社は、分会に対し、「C1の団体交渉への出席は認められない。同人が鶴見支部との話合いに応じているからだ。同支部からは分会との団体交渉については慎重に対処されたいとの文書が出されている。分会の同人の問題についての考え方を聞くということでは団体交渉は持てるかも知れないが、同人を出席させないことが絶対的な条件である」と回答した。

同日、分会は、6月21日の午後2時からC1分会員を出席させ、同人に係る一切の件を議題とする旨の団体交渉の開催申入書を内容証明郵便で会社に発送した。

ウ 翌19日、会社は、分会に対し、「団体交渉申入書は受け取った。文書での回答は検討中だが、21日についてはとりあえず延期してほしい。C1の団体交渉への出席は認められない」と回答し、C1出席の団体交渉の開催には応じなかった。

(3) 分会は、本件の問題等に係る内容のビラを会社の鶴見製作所の門前で昭和59年6月7日から同年7月4日まで同社の休日を除いて連日配布したが、C1も、同人は重工労組を脱退し分会に加入したこと、同人の問題の団体交渉権は分会にあること等をアピールするビラ配布に同年6月7日、11日、13日、14日、15日、18日及び19日にわたり参加した。

4 鶴見支部の就業時間内の組合活動

前記3の(1)のオで認定したとおり、昭和59年6月7日、会社は、鶴見支部に対して、C1の重工労組を脱退して分会に加入した問題の事情聴取をする組合活動を就業時間内に行うことを承認した。

なお、同支部は上記組合活動については、その都度会社に届け出た。また、同支部のC2委員長、C3書記長及びC4組織部長は、組合専従である。

同支部役員によるC1への就業時間内の事情聴取及び税得の組合活動の経緯は、次のとおりである。

(1) 6月7日、午後2時10分から同53分までの間、会社の鶴見製作所内業工場工程室において、C3書記長らは、C1に面接して事情聴取等を行った。

同月8日から10日までは、会社の休日である。

同月11日、午前9時50分から同10時20分までの間、同工場鋼材東ヤードにおいて、C4組織部長は、C1に面接して事情聴取等を行った。

同月12日、C1は年次有給休暇を行使したが、同組織部長は同人の自宅に赴き、事情聴取等を行った。

同月13日、午後3時40分から同4時25分までの間、同工場鋼材東ヤード詰所において、C3書記長らは、C1に面接し、分会脱退等の説得を行った。

同月15日、午後4時から同30分までの間、同工場水切場において、C2委員長らは、C1に面接し、分会脱退等の説得を行った。

同月16日及び17日は、会社の休日である。

(2) 6月18日、午後4時30分から同55分までの間、同工場鋼材東ヤード詰所において、C2委員長らは、C1に面接し、分会脱退等の説得を行った。

同月19日午前9時30分ころ、同委員長は、C1に対し、電話で分会脱退等の説得を行った。

同日、午後4時30分から同5時15分までの間、同詰所において。同委員長らは、同人に面接し、腰痛問題の解決を行う前提は分会を脱退し重工労組に復帰することであるとして、その決断を同人に促した。

同月20日及び21日、C1は年次有給休暇を行使した。

(3) 6月22日、午後3時20分から同54分までの間、同詰所において、C4組織部長らは、C1に面接し、分会脱退等の説得をしたところ、同人は、分会を脱退し重工労組に復帰する条件として、①腰痛の労働災害扱い ②B2工場長の謝罪文の提出及び同文の「支部通信」への掲載等の5項目を示した。

なお、C1は、同日引き続き同人自宅での説得を行いたい旨の鶴見支部役員の打診については断った。

同月23日及び24日は、会社の休日である。

同月26日、午後2時50分から同3時までの間、同工場水切場詰所において、C3書記長らは、C1に面接し、同人の分会脱退等の条件に対する同支部の基本的考え方を説明するなどした。

同月27日、C1は、同書記長らによる分会脱退等の説得の申出を断った。

同月28日、C1は年次有給休暇を行使した。

(4) 6月29日、午前9時40分から同10時10分までの間、同工場ショット運転場において、C3書記長らは、C1に面接し、上記の同支部説明に対する同人の見解を問うなどした。

同月30日及び7月1日は、会社の休日である。

7月2日、午後3時45分から同4時30分までの間、同工場鋼材東ヤード詰所において、

同書記長らは、C 1に面接し、分会脱退等の条件について再度折衝した。

同月 3 日、午後 2 時40分から同 3 時15分までの間、同詰所において、同書記長らは、C 1に面接し、同日午前の B 3 労務室長の会社が労働災害問題に取り組むことの証明として室長メモでよければ書く旨の回答を説明するなどした。

- (5) 7 月 4 日午前11時30分から零時までの間、会社の鶴見製作所構外にある鶴見支部の組合事務所において C 2 委員長らは、C 1に面接し、①同委員長名の同人要望について積極的に取り組むことを約束する覚書 ② B 2 工場長の C 1 へて謝罪文 ③上記の記載済み労災 5 号用紙の写しを提供し、C 3 書記長は、①謝罪文は支部が要求して会社から受け取ったものではないこと ② 5 号様式の事業主証明については時間がなかったため医者とも相談していないが、不満な点は更に書き変えることができることを説明した。

これを受けて、C 1は、分会及び同支部に対して、同日付けの内容証明郵便により分会への加入及び重工労組からの脱退を取り消す旨の意思表示をした。

同月 7 日、同支部は、C 1 が重工労組からの脱退を取り消すに至った経緯を「支部通信」に掲載した。

- (6) 上記の同支部による C 1 への就業時間内における事情聴取及び説得の組合活動をまとめると、別表のとおりである。

なお、会社は、C 1 に対し、同支部から説得等を受けることにより就労していない時間について賃金を支給している。

- (7) 分会は、昭和59年 6 月12日、①鶴見支部による C 1 への就業時間内の説得活動許容禁止を会社に要求していること ② C 1 の要求は腰痛を労働災害扱いにすることと B 2 工場長の文書による謝罪であることを記載したビラを配布した。

さらに、同月21日、分会は、会社に対し、同支部による C 1 への説得活動の許容禁止を申し入れるとともに、会社が同支部の就業時間内組合活動（説得活動）を許可した理由、その間の同人の賃金の取扱い等についての文書回答を求める書面を内容証明郵便で発送した。

これに対し、会社は、文書回答をしなかった。

別 表

月 日	6/7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
組合活動	○	/	/	/	○	年	○		○	/	/	○	○	年	年	○
月 日	6/23	24	25	26	27	28	29	30	7/1	2	3	4				
組合活動	/	/	年	○	△	年	○	/	/	○	○	○				

付 1 ○……………就業時間内の説得等の組合活動が行われた日

2 △……………C 1 が就業時間内の説得等を断った日

3 /……………会社の休日

4 年……………C 1 が年次有給休暇を行使した日

5 C 1 の腰痛問題等の経緯

C 1 の会社に対する同人の腰痛を労働災害扱いすること及び職制の同人に対する取扱いに関して謝罪すること等の要求について、会社の鶴見支部への対応の経緯は、次のとおりである。

なお、会社の分会への対応については、前記 3 の (1) で認定したとおりである。

- (1) 昭和59年 6 月14日、鶴見支部は、会社に対し、同月 7 日から13日までの C 1 に対する重工労組からの脱退理由の聴取等を踏まえて同人の腰痛問題及び職制の同人への対応問題についての実態調査とその解決方を要請した。

同月18日午前、会社は、同支部に対し、① C 1 の腰痛問題については実態調査をしているのでもう少し時間を貸してほしい。②同人に対する B 2 工場長(職場の係長クラス)の対応については適切さを欠く面があったようである旨回答した。

同月22日、C 1 は、同支部の説得に対し、分会を脱退して重工労組に復帰する条件として①腰痛の労働災害扱い ②同工場長の謝罪文の提出及び同文の「支部通信」への掲載等の 5 項目を示した。

- (2) 6 月25日午前、鶴見支部は、鶴見製作所の B 3 労務室長に対し、C 1 の上記①、②の条件(「支部通信」への掲載を除く)等につき善処方を申し入れたところ、同室長は、①の条件については、現認者がいないということで非常に難しい面があるが、最大限の努力をしてゆきたい。②の条件については、調査した結果、同工場長にも不適切な面があった。工場長自筆の謝罪文が提出されているので、それを提供する旨の回答をし、同月18日付けの C 1 あての謝罪文の原本を同支部に渡した。

同月26日、同支部は、C 1 に対し、同人の分会脱退等の条件に対する同支部の①腰痛は、労働災害として認められるよう会社に努力させること ②工場長の謝罪については、謝罪文自体を「支部通信」に掲載はできないが、全体の事実経過報告の形で広報すること等の基本的考え方を説明するとともに、併せて主治医については日本鋼管病院ないしは同病院の医者が推薦する医者に変えてほしい旨も要請した。

同月29日午前、C 1 は、同支部の説得を受けて、基本的には了解できるが、①謝罪文の広報問題については今しばらく検討したい。②労働災害問題に取り組むに当たっての具体的裏付けとなる会社の証明がほしい旨答えた。

同日午後、同支部は、同室長に対し、会社が労働災害の申請をするという一札を書いてほしいことを要請したところ、同室長は、その要請には応じられない旨回答した。

- (3) 7 月 2 日午後、C 1 は、鶴見支部の説得を受けて、謝罪文については、「支部通信」への掲載は断念し、手交で了承するが、労働災害申請に関する会社の確約が必要であり、また主治医は変えられない旨答えた。

同日夕方、同支部は、B 3 労務室長に対し、会社の労働災害問題に取り組む証明の提示を要請したが、同室長は、その要請には応じられない旨回答した。

同月 3 日午前、同支部は、同室長に対し、上記の証明の提示を要請したところ、同室長は、室長名のメモでよければ書く旨回答した。

同日午後、同支部は、C 1 に対し、同日午前の同室長回答及び主治医は変えなくてもよいが、分会との関係をはっきりさせるまでは文書を渡すことはできない旨説明したところ、同人は、最終判断をする場合の安心料の糧として労災 5 号用紙の事業主証明があれば、分会を脱退して重工労組に復帰する旨答えた。

同日夕方、同支部は、同室長に対し、上記労災5号用紙への事業主証明の必要事項の記載及びその提示方を要請したところ、同室長は、安全衛生スタッフ部署に書かせるから、追ってその写しを渡す旨回答した。

- (4) 7月4日朝、会社は、鶴見支部に対し、調査をするには時間が必要なので労働基準監督署に出す書類は別としてとりあえず証明をする旨説明したうえで、上記労災5号用紙に必要事項（ただし、災害発生事実の現認者の職名、氏名、指定病院等の名称、傷病の部位及び状態を除く。）を記載したものの写しを渡した。

同日、同支部は、C1に対し、①B2工場長のC1あて謝罪文 ②上記の記載済み労災5号用紙の写し等を提供し、謝罪文は支部が要求して会社から受け取ったものではないこと等を説明した。

これを受けて、C1は、分会及び鶴見支部に対して、同日付けの内容証明郵便により分会への加入及び重工労組からの脱退を取り消す旨の意思表示をした。

- (5) その後、会社は、同年8月6日付けで、上記の7月4日提示の労災5号用紙の「その災害の原因及び発生状況欄」に「その後昭和57年10月1日からの鋼板塗装用ペンキ調合作業により腰痛が悪化し」と記載していた箇所に、新たに「本人自訴によれば」、「(なお、ペンキ調合作業はS57年10月26日で中止。)」等を付け加えたものをC1の主治医の居る港町診療所に送付した。

昭和60年6月、C1の労働災害の申請は鶴見労働基準監督署から却下されたが、同人は、同年8月、神奈川労働基準局に不服申立てをした。

なお、昭和60年から過去10年余りの間に、会社において疲労性腰痛について労働災害として認定されたのは2件だけであり、いずれも該当者から同社及び重工労組の双方に労働災害申請の協力要請があったが、取り上げられてはいない。

6 ユニオン・ショップ及び組合活動の協定並びに組合脱退の手續規定

- (1) 重工労組は、会社との間において、下記条項を含む労働協約を締結している。

ア ユニオン・ショップ条項

(組合員の範囲)

第5条 所を勤務地とする社員は、つぎの各号の一に該当する者を除き組合員とする。

- 1 主任部員およびこれに相当する職にある者
- 2 特定の業務に従事する一部の部員
- 3 その他、会社と組合が除外を適当と認めた者

(除名者の取扱い)

第6条 会社は組合から除名された者を解雇する。ただし、会社が解雇につき重大な異議あるときは、組合と協議する。

イ 組合活動条項

(就業時間中の組合活動)

第11条 組合活動は、原則として所定就業時間外に行う。ただし、次の各号の一に該当する場合は、この限りでない。

- 1 労使協議会および同専門委員会に出席するとき。
- 2 団体交渉および同専門委員会に出席するとき。

3 苦情処理委員会に出席するとき。

② 前項のほか所定就業時間中に、やむを得ない理由により組合活動を行う必要がある場合には、組合は会社の承認を受けるものとする。

(組合活動の手続)

第12条 組合は、前条第2項に定める組合活動を行う場合は、原則として1労働日前までに次の事項を記載した文書をもって会社の承認を受けるものとする。

1 会議の名称及び目的

(2) 重工労組は、その組合同約で組合脱退の手続きについて次のように規定している。

(構成)

第3条 この場合は日本鋼管重工部門各製作所の従業員およびそこに駐在する本社従業員、その他最高議決機関において、必要と認められた者をもって構成する。

(組合員の範囲)

第8条 この組合の組合員は規約第3条に定めた者とする。ただし、次の各項に定めた者は除く。

1 主任部員の職分にある者。

2 準社員、傭員嘱託として採用された者。

3 最高議決機関が組合員にすることを不相当と認められた者。

(資格の喪失)

第11条 組合員が次の各項に該当したときは、その資格を失う。

1 除名されたとき。

2 従業員たる資格を喪失したとき。

3 規約第8条ただし書に該当したとき。

(資格喪失の手続きと決定)

第12条 この組合の組合員が前条の定めにより組合を脱退しようとするときは別に定める脱退届を提出し支部執行委員会の承認を受け、支部執行委員長を通じ中央執行委員会の承認を得なければならない。

7 本件救済申立て

昭和59年6月26日、申立人は、会社がC1を交渉員とする団体交渉の申入れを拒否していること及び会社が鶴見支部のC1に対する就業時間内の説得活動を許容していることは不当労働行為であると主張し、①団体交渉の応諾 ②説得活動の許容禁止 ③ポスト・ノーチスを会社に命ずるよう当委員会に救済申立てをした。

同年7月16日、申立人は、C1が分会への加入を撤回して重工労組に復帰することを同月4日付けで意思表示したことに伴い、会社が同人を交渉員とする団体交渉の申入れを拒否しながら、同支部によるC1への就業時間内の説得活動を許容し、同支部をして利益誘導により同人を分会から脱退させたことは不当労働行為であると主張を変更し、上記の請求する救済内容②に新たに「利益誘導による分会活動の妨害禁止」を追加し、上記①の請求は取り下げた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 鶴見支部の就業時間内の組合活動の申入れに対する会社の対応について

申立人は、会社が、分会からのC1を交渉員とする団体交渉の申入れを拒否しながら、

他方で、鶴見支部に対しては、就業時間内の組合活動としてC1を分会から脱退させるための説得活動を許容しているが、同人は重工労組を脱退して分会に加入したものであり、その脱退の効力は有効なのであるから、同人は就業時間中就労する義務はあっても同支部の一方的な説得を受けなければならない義務はなく、仮に同支部が同人から脱退した理由を聞く必要があったとしても、それを会社が就業時間内に行うことを認めなければならない理由はどこにもないし、また分会の組合員である同人への同支部による説得活動についてのみ会社が便宜を図ることは、一方の組合に負担するものであり、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する。

これに対して、会社は、C1の組合帰属は浮動性を有していたので、同人を分会との団体交渉に出席させなかったものであり、6月7日、鶴見支部に対して就業時間内の組合活動を承認したのは、ユニオン・ショップ協定を締結している同支部が同人の脱退を承認するか否かの態度を決定するためには事情聴取を緊急に行う必要があると申し入れたので、それは労働協約第11条第2項の「やむを得ない理由」に該当すると判断したからであるとし、また6月11日以降の就業時間内の組合活動については、苦情処理に準ずるものとして取り扱うこととしたが、同条第1項において苦情処理委員会への出席は就業時間内に行うことができるものとされているので、会社の対応には何ら問題とされるいわれはないと反論するので、以下判断する。

(1) 前記第1の4で認定したとおり、会社は、鶴見支部に対して就業時間内のC1への事情聴取及び説得を、同人の職場において、6月7日から7月4日までの間に、途中、分会からの中止要請があったにもかかわらず、一度ならず延べ12回も承認している。会社の休日、C1が年次有給休暇を行使した日及び同人が説得等を断った日を除くと、就業時間内の説得等が行われなかったのは一日だけであることが認められる。

他方、会社は、C1の組合帰属は浮動性を有しているとして分会との団体交渉には同人を出席させることはできないとの態度を継続したことは、前記第1の3で認定したとおりである。

前記第1の6の(1)のイで認定した会社と重工労組間の労働協約第11条第2項は、組合員が就業時間中同労組の会議に出席する場合を念頭においたものであり、就業時間中個別の組合員に対し、同労組役員がオルグをすることを予定した規定ではないことは同項の手續を定めた同協約の第12条からも明らかである。また、ユニオン・ショップ協定を締結している事情から鶴見支部がC1の重工労組からの脱退理由を緊急に聴取する必要性があり、それが同協約第11条第2項の「やむを得ない理由」に仮に該当するとしても、それを就業時間内に行わなければならない理由を見いだすことは困難である。

(2) 会社は、6月11日以降の鶴見支部の就業時間内の組合活動について苦情処理に準ずるものとして取り扱うこととしたのは、同支部がC1を同労組の組合員であるとして同人の苦情を苦情処理として取り上げ解決したい旨を申し入れたからであると主張する。

確かに、同人は、6月7日を始めとして同月19日まで分会のビラ配布に7回も参加したが、前記第1の4の(1)乃至(3)で認定したとおり、その時期に同支部から就業時間内に6回に及ぶ重工労組脱退問題の事情聴取及び説得を受けることによって、同月22日には同支部に対し重工労組からの脱退理由を答えるにとどまらず、分会を脱退し重工労組に復帰するための条件を示している。

しかし、前記第1の4で認定した経緯をみるならば、同支部の就業時間内の組合活動の内容は、C1の重工労組脱退問題の事情聴取及び説得であることは明白である。したがって、C1が同支部に脱退理由を答えたり、同労組への復帰の条件を示したことをもって、それを同人の苦情であるとし、それにかかわる同支部の組合活動を苦情処理と解する余地はなく、本件は同協約第11条第1項の苦情処理委員会において予定している苦情処理とは性格を異にするものであるから、直ちに同協約を適用することには無理があることが認められる。

また、会社が、6月11日以降は苦情処理に準ずるものとして同支部の組合活動を認めたということは、C1を重工労組の組合員として取り扱う態度を取ったことにはほかならず、会社のこのような態度は、会社が同人を分会との団体交渉に出席することを認めなかったのは、複数組合が併存する場合においては使用者がいずれの組合をも平等に取り扱う配慮からであるとする主張とも、相容れないものである。

(3) 以上のことから、会社が、分会との団体交渉にはC1を出席させることはできないとの厳格な態度を継続しながら、他方、C1への説得等が同人の分会からの脱退と重工労組への復帰を目的としたものであることを承知のうえで鶴見支部に対して延べ12回にも及ぶ説得等の組合活動を就業時間内に行うことを許容したことは、C1を分会から脱退させることを目的とした同支部に便宜を図ったものといわざるを得ず、分会の運営に支配介入したものと判断する。

2 C1の腰痛問題等に関する鶴見支部の要請に対する会社の対応について

申立人は、会社が、分会からのC1の腰痛問題に係る要求には誠実に応えることなく、他方で鶴見支部を通じて同人が分会から脱退し重工労組に復帰するならば、同人の労働災害申請の事業主証明とB2工場長の謝罪文の提出とをするという露骨な利益誘導を行って同人を分会から脱退させたことは、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のに対し、会社は、C1は、同支部に対し、苦情解決のための具体的条件として労働災害申請、同工場長の謝罪文の提出等を提示していたのであるから、同支部がC1を重工労組の組合員であるとして、同人の苦情を解決するために会社に要求したことを苦情処理として解決したに過ぎず、分会から非難されるいわれは全くないと反論するので、以下判断する。

(1) 労働災害申請の問題については、前記第1の3の(1)で認定したとおり、会社は分会との団体交渉にはC1を出席させることはできないとの厳格な態度を継続するだけでなく、同人の腰痛問題に係る労災5号用紙の事業主証明の検討方の分会の要求についても、本人が持って来るのでなければ検討できない旨回答し、その用紙の受取すら拒否している。

ところが、会社は、鶴見支部に対しては、7月4日、十分な調査をすることなく、とりあえず事業主証明をなした労災5号用紙の写しを急いで交付し、その後、8月6日付けで内容を一部変更して事業主証明をなした同用紙をC1の主治医の居る港町診療所に送付するという、通常ありえない方法を取っている。しかも、会社が、同人のような腰痛について事業主としての証明をし、労働災害申請の手續に協力するといった前例はなく、会社のこのような対応は異例の措置であることが認められる。

(2) 会社は、B2工場長は、自ら上司である造船部長に対し謝罪文を提出したものであり、それが同部長よりB3労務室長に提出されたものに過ぎず、会社が同工場長に対し、そ

れを書くよう求めたわけではないと主張する。

しかし、鶴見支部が、会社に対し、同工場長の謝罪問題について申し入れたのは6月25日が最初であるにもかかわらず、後にC1に交付された謝罪文は6月18日付けで作成されたことになっているが、会社は同工場長による謝罪文の作成経過を明らかにしていない。

さらに、①前記第1の5の(2)で認定したとおり、会社は同支部に対し、6月25日に同謝罪文を自発的に見せ、交付しているが、この謝罪文はC1あてに同工場長が個人として書いたものであるにもかかわらず、その原本を上司が所持していること ②同支部が、C1に対し、会社から受け取った同謝罪文を提供した際に、同謝罪文は同支部が要求して会社から受け取ったものではない旨の説明を殊更していること等の事実を照らしてみると、会社の同謝罪文の取得経過は定かではないが、むしろ、謝罪文は、同工場長の謝罪がC1の重工労組への復帰の条件であることを聞き知った会社が職制を通じて同工場長に書かせたものであることは容易に推認できる。

(3) ところで、C1が重工労組を脱退して分会に加入した動機は、同人の腰痛に係る諸問題の善処を何度も会社や鶴見支部に対して要望したにもかかわらず、一向に取り上げられなかったからであるが、会社は、そのことを鶴見支部のC1に対する説得活動の経過等から承知していたことは明らかである。

したがって、会社は、同支部のC1の腰痛に係る諸問題についての会社への要請目的が、同人を分会から脱退させ、重工労組に復帰させることにあることを承知の上で、C1の労働災害申請の事業主証明と同謝罪文の提出とを前例に反してあえて行ったことが認められ、また同人が分会を脱退し、重工労組に復帰することを決意したのは、会社の労働災害申請の事業主証明と同謝罪文の提出があったからであることは否定できない。

(4) 以上のことから、会社が、C1の腰痛問題についての分会の申入れに対しては不誠実な対応をしながら、鶴見支部からの要請に対して労働災害申請の事業主証明とB2工場長の謝罪文の提出をし、同支部をしてC1に交付させたことは、C1に対し重工労組への復帰の条件を満たすという利益誘導により同人を分会から脱退させたものであって、分会の運営に支配介入したものと判断する。

3 総括

以上のとおり、当委員会は、会社が、分会との団体交渉にC1を出席させることはできないとの厳格な態度を継続しながら、鶴見支部に対して分会を脱退し重工労組に復帰するようC1に説得するなどの組合活動を就業時間内に行うことを12回にわたり許容したこと、並びに労働災害申請の事業主証明及びB2工場長の謝罪文を同支部に提出し、同支部をして同人に交付させたことは、いずれも分会に対する労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認定し、主文の救済を与えることを相当と考える。

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

昭和61年2月14日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清