東京、昭46不31、昭48.５.22

命　　令　　書

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

申 立 人　X_3

被申立人　日本コロムビア株式会社

主　　文

１　被申立人日本コロムビア株式会社は、昭和46年１月22日付同社川崎事業所総務部長B_1が発した同所各部課長あての「申立人ら配付のビラを従業員がうけとらないよう管理者は指導してもらいたい」旨の通達および同年３月17日付同社川崎事業所B_2庶務課長が同所各部課長あてに発した「悪質なビラ入れについて」と題する通達を取消す旨各部課長に通知しなければならない。

２　被申立人会社は、会社が設置した「紙くず入れ」（約１米立方、白ペンキ塗り）、木製、２個）を、申立人らのビラ配付中、原位置（消費組合建物のタイムカード室側外壁に沿った２個所）から移動させてはならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人X_1、同X_2および同X_3は、被申立人日本コロムビア株式会社川崎事業所の従業員が組織する電機労連日本コロムビア労働組合川崎支部（本件申立時、組合員約

3,000 名、以下「支部」という。）の組合員である。

なおＸ1は、後に述べるように、会社から懲戒解雇処分に付せられた。これに伴ない、組合員は会社の従業員に限られるという組合規約に基づき、組合員としての取扱いを受けていない。

同人は、昭和 45 年 11 月 14 日東京地方裁判所に地位保全等の仮処分を申請したが、47 年 11 月 1 日同申請は却下され、その後同年 12 月 13 日同裁判所に解雇無効の訴えを提起し、現在に至っている。そして、解雇の無効が確定されれば、自動的に組合員として取扱かわれることになっている。

またＸ1は、会社が同人に対し、懲戒解雇処分の通告を行なった日の翌日から本件申立て約２ヶ月後の 46 年５月末までの間、約 70 日に亘り、当初は川崎事業所タイムカード室の入口附近路上で、後には同事業所正面附近の路上で、朝の出勤時から同９時ごろまで座り込みを続けたが、これにはＸ2ならびにＸ3も同調することもあった。

① Ｘ1は、41 年４月入社、テレビ製造部のカラーテレビ修理調整班員であったが、本件ビラ配付初日の 45 年５月 26 日付「箱入れ班」への、ならびに同年９月 21 日付「電機営業本部サービス部」への配転命令をともに拒否し、会社より同年 10 月 26 日付懲戒解雇処分を通告された。

② Ｘ2は、44 年１月入社、Ｘ1同様、テレビ製造部のカラーテレビ修理調整班員であって、後に述べる本件ビラの配付など、Ｘ1と行動をともにしていたものであり、46 年２月１日付の「東京西部電機営業所」への配転命令を拒否し続けていたが、本件申立直後の５月上旬、この配転命令に一応応じて今日に至っている。

③ Ｘ3は、42 年４月入社、研究開発本部の意匠部員であって、本件ビラ配付当初のころは、支部の職場闘争委員、Ｘ1の懲戒解雇処分時には、支部委員の役職にあり、以後、Ｘ1らとビラ配付などの行動をともにした。

⑵ 被申立人日本コロムビア株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、川崎市ほか３ヶ所に事業所（工場）を、また、全国の主要都市に営業所多数を有し、テレビ、レコード、ステレオなど電機音響機器の製造販売を業とし、本件申立時におけ

る従業員は6,195名、資本金36億円の会杜である。

なお、会社は、45年３月期に初めて14億円強の赤字を計上し、翌46年同期における累積赤字は、約70億円に達した。

会社は、45年８月、川崎事業所の鍍金部門を、同年９月、ブラウン管部門を、さらに46年６月、白黒テレビ部門をそれぞれ閉鎖した。

２　申立人らのビラ配付活動

⑴　45年５月26日、就業時間前（７時30分ごろからほぼ８時20分まで)、申立人X_1、X_2らが、川崎事業所正門前附近の通路上（京浜急行港町駅改札口から川崎事業所タイムカード室前まで）で、同人らの所属する組合執行部の指導方法などを批判する二種類のビラ、すなわち「益々形式化する春闘」、「本春闘を振りかえって」を従業員に配付した。

⑵　X_1らは引き続き１年の間に、約100回に亘り同様の時間および場所において約120種類のビラ（総計約15万枚）を配付した。

配付されたビラの中には次のような内容がもられている。

45.　6.11　「会社弾圧に対し腰をあげぬ幹部達、もはやX_1君への弾圧はコロムビア労働者6,000名への弾圧となった」

9.　7　「仕事給は資本家のムチだ。これらの合理化に対し断固阻止を」

9.25　「再びX_1君への配転攻撃、今度は地方営業所へ」

10.23　「我々はこれ以上会社資本の合理化を許してはならない」

「X_1君の解雇処分を許すな」

「三鷹工場では悪臭のために地域住民の操業停止申請が市議会で決議されるという事実が発生している」

11.17　「川崎の労働者に訴える」

11.25　「集約反対、執行部の独断を許すな」「2,000人首切りの粉砕」

11.27　「独断的組合運営への批判として集約反対の意志表示を」

11.29　「組合幹部が合理化を否定しようともそれでも合理化は進む」

（11.26 組合発行ビラへの再批判）

「（誤文訂正）10.23 付三鷹工場は“コピア三鷹工場”の誤りでした。訂正しここにお詫びいたします」

12. 1　「執行部は組合員の不安に答えよ、私達は組合員有志として民主的組合活動を発展させるために本日執行部に下記事項の説明会の開催を要求する」

1)　一時金闘争における 2.3 ヶ月の回答で集約せねばならない具体的根拠を明示せよ

2)　一時金闘争における闘争経過と集約方法について説明せよ

3)　合理化問題について組合執行部の姿勢を明示せよ」

12. 3　「これが 2,000 人人員整理の具体的根拠だ」

「闘争集約を拒否しよう、執行部不信任の一票を」

「会社は株主総会において合理化を明言しているではないか」

（12.2 組合発行ビラへの再批判）

12. 8　「川崎支部全組合員の半数の信任とれず不信任される」

「執行部は早急に今後の態度を明らかにし責任をとれ、黙殺は許されぬ」

46. 1.13　「会社、一方的に 50 名の配転を強行する（全国営業所セールス）」

「デレビ技術部門（設計）が 70 数名中 30 名の人員整理が行なわれる」

1·18　「許せない首切り同様の配転（全国への訪販セールス）」

1.21　「白黒テレビで２名が配転拒否、会社一応撤回する」

1.26　「Ｘ$_2$君にも配転攻撃（西部営業所）、闘う労働者への新たな弾圧を意図」

「日立戸塚工場にカラーより５名余が配転」

「拝啓、Ｂ$_1$総務部長殿、（ビラうけとるな通達は申立人への弾圧、これの撤回を要請します……）」

1.27　「Ｘ$_2$君に対する不当配転を撤回せよ」

「配転拒否の心得、その１」

2.13　「すでに始まった春闘切りくずし工作」

「Ｘ$_2$君の苦情処理問題、いまだ態度示さぬ組合幹部」

2.26　「再び開始されたＸ$_2$君への不当配転を狙いとした説得工作」

（再度苦情処理委員会の開催を要求する）

3. 8　「Ｘ$_3$君の執行委員補欠選挙への立候補拒否される」

3.22　「『ビラ取るな』会社又々部課長に通達す、（差別－破壊分子等の内容のないレッテル貼り→分断－不当配転、不当解雇等による工場からの追放、ビラまき妨害→支配－合理化の完成、諸権利の剝奪・労働者支配－これが会社幹部の狙いだ）」

「拝啓、Ｂ$_1$総務部長殿、Ｂ$_2$庶務課長殿、

近日中にこの通達を労組法違反→不当労働行為として告訴します」

⑶　申立人らがこれらのビラで使用した発行者名は、配付当初からＸ$_1$の解雇処分時までは、“日本コロムビア労働者－Ｎ・Ｃ・Ｒ”、“コロムビア－労働者の声”とか、“Ｘ$_1$君とともに闘う会”、あるいは、“Ｎ・Ｃ・Ｒ”などであり、Ｘ$_1$処分の後は、“Ｘ$_1$君処分撤回闘争委員会”、それが、後述の「ビラうけとるな」のＢ$_1$部長・Ｂ$_2$課長通達のあったころは、すべて“Ｘ$_1$君不当解雇撤回闘争委員会”というものであった。

⑷　これらビラの中で、会社が最も問題にしたのは、45 年 11 月 17 日、同月 25 日、同月 29 日および 12 月３日のものであって、それらには、「来春には白黒・カラーＴＶ部門の全面的日立移管による廃止等により、大量 2,000 人人員整理の工作が着々進行している。そして組合は、それをも極秘という形で取引きの見返りとしている」という趣旨が述べられていた。

３　支部および組合の態度

支部および組合は、申立人らの上記のようなビラ配付は当初から快く思わず、これに対して、ほぼ同様の方法で、自からのビラを配付したが、そのうち主なものはつぎのようなものである。「最近連続の悪質なビラに対する支部執行委員会の態度」（45 年６月 16 日付）、「本性を現わしてきた破壊分子、デマと中傷で組織の混乱を狙う」（同年 11 月 26 日付）、「事実無根に厳重注意、2,000 人人員整理は事実無根」（同年 12 月１日付）、「春闘敵視の破壊分子Ｘ$_3$、Ｘ$_2$、彼らこそ春闘を切りくずそうとしている」（46 年２月 16 日

付）などである。

なお、11 月 25 日、2,000 人首切うんぬんということを組合員であるＸ２およびＸ３が取り上げていることについて、会社は組合に対して抗議した。組合はこの点について精査することなく、翌 26 日Ｘ３に、27 日Ｘ２に対し注意を与えた。

支部および組合は、当初から申立人らを組合の統制を紊すものとして、制裁することをしばしば考えたが、これは実現しなかった。

4　会社の態度

⑴　45 年 11 月 15 日、川崎事業所勤労課長Ｂ３は、Ｘ２およびＸ３を呼び、「Ｘ１君のことについて、君たちのやっていること、また、裁判になったことについて、会社は遺憾に思っている」と「注意」した。

⑵　46 年１月 22 日、川崎事業所総務部長Ｂ１は、同事業所の各部長あてに、「Ｘ１君不当解雇撤回闘争委員会のビラを従業員がうけとらないよう管理者は指導してもらいたい」旨の通達を出した。

⑶　同年３月 17 日、川崎事業所Ｂ２庶務課長は、同事業所部課長あてに、「悪質なビラ入れについて」と題する通達を出したが、これは、前記の「Ｂ１通達」と同趣旨の依頼・指示をするとともに、さらに、「ビラの散乱を防止するため従業員が入門の際、ビラを備付けの『紙くず入れ』に捨てるよう警備員に指導させるので、協力を願いたい」というものであった。

⑷　会社が行なった新設の「紙くず入れ」（以下「箱」という。）の位置の操作と警備員の配置状況はつぎのようなものであった。

①　「Ｂ１通達」から「Ｂ２通達」までの間は、申立人らのビラの配付が始まると、タイムカード室前構内の消費組合の建物側面にある「箱」を、タイムカード室金網前の通路上に出し、ビラの配付がおわると「箱」を原位置に戻した。

②　「Ｂ２通達」以後は、申立人らのビラ配付が始まると、「箱」を、タイムカード室と消費組合の建物との狭い通路上（従業員がタイムカードをおして職場に入るために通る通路）に移動させ、そのかたわらに警備員２～３名を立たせて、「箱」の中へ

ビラを捨てるよう指導させた。

③　支部のみのビラ配付や、申立人らと支部のビラ配付が重なるときは、「箱」は、原位置から動かされなかった。

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　申立人は次のように主張する。

①　申立人らのビラ配付は、労働組合の正当な行為である。たしかに、これらの行為は、支部執行部からは異端視されてはいたが、組合機関で認められた組合活動の範囲内のものである。このことは、組合執行部が何度か申立人らを制裁処分に付そうと試みたにも拘らず、遂に実現しなかったことからも明らかである。

②　従って、このような申立人らの正当な行為に対して前記の諸通達を発し、あるいは「箱」を移動するなどして、妨害を加えた会社側の行為は、労働組合法第７条に該当する不当労働行為である。

⑵　これに対して、被申立人は次のように主張する。

①　申立人らが配付している一連のビラは、企業再建のための会社の諸施策に対し、事実無根の中傷誹謗を加え、従業員に不安と動揺を与えようとするものである。そもそも申立人らによるこれらビラ配付は、組合活動ではない。仮りに組合活動であるとしても、正当な組合活動として保護される余地のないものであることは、組合も言明しているとおりである。

②　このようなビラ配付行為に対して、会社がこれを防止しようとしたことは当然なことであって、これをもって会社の不当労働行為とすることはできない。

２　判断

本件における中心問題は、支部・組合の執行部の方針に反対する一部組合員のビラ配付を、就中、執行部のビラ配付に比して、困難ならしめることが、会社の不当労働行為になるかどうかである。当委員会は、本件における会社の行為を不当労働行為とするのであるが、その理由は次のとおりである。

⑴　申立人らの配付した無数のビラをその内容によって大別すれば、１は、端的に執行部を批判するもの、２は、会社の施策を攻撃するものである。

①　労働組合の組合員が執行部を批判することが自由であることはいうまでない。もしも、使用者が、かかる批判に干渉するならば、それは、労働組合法第７条第３号の「介入」に当ることも当然である。

②　労働組合の組合員が会社の施策を批判することが自由であることもいうまでもない。ただ、組合員が従業員である場合には、労働契約上、信義誠実の原則に違反することはできないという制約があるのみである。

もちろん、かかる批判の自由を会社が妨害したからといって、直ちに、これをもって会社の不当労働行為であるということはできない。しかし、労働組合との関係において、不当労働行為となり得る場合があることも、これを否定し得ない。

③　批判が自由であるからといって、その内容・方法等において妥当性を欠く場合には、組合の制裁や使用者の処分の対象となり得ることがあり、ひいては、使用者に不当労働行為の責を問うことが出来ないこともある。

⑵①　本件における申立人らの執行部批判は、措辞穏当を欠くものもあるが、全体としてこれを見るならば、これをもって、内容において妥当性を欠くものとすることはできない。このことは、執行部が数次にわたって申立人らを統制違反として制裁処分に付そうとしたが、これをなし得なかったことからも明らかである。

②ア　本件における申立人らの会社批判の中には、無根の事実を摘示したもの（昭和45 年 10 月 23 日付三鷹工場に関するもの）もあったが、これについては、後に（11 月 29 日）、謝罪の意が表明されているのであって、その他のものの中には、事実を歪曲するとか、会社の名誉を毀損したというようなものは認められない。会社が特に問題にする「2,000 人首切り」のビラも、その内容を以て、虚偽であったと認定することは困難である。

その理由は、本件問題のビラ配付のあった 45 年中に会社全体で 1,161 人（川崎事業所は 800 人）の減員があった。また、川崎事業所の鍍金・ブラウン管部門の

閉鎖があった45年9月ごろから翌46年年末までの間に全社で約2,700人が退職している。もっともこれには46年11月に行なわれた希望退職者1,462人が含まれているが、いずれにしても、45年9月ごろに6,681人いた従業員が翌46年年末には4,000人にまで減ったことは明らかな事実である。会社は上記の希望退職者以外はすべて自己退職によるものであるというが、これらはいずれも企業合理化に伴う人員削減であるといえよう。また、申立人らの「首切り」という表現は当をえたものとは必ずしもいえないが、しかし、この程度の用語は、わが国の現在の労使関係においては通常用いられるところであって、これをもって、虚偽であるときめつけるわけにはいかない。

確かに、会社は、当時、経済的な苦境にあり、これらを放置することはできないと判断し、支部に対して、申立人らに対し何らかの措置をとるように「抗議」はしたが、それ以上の措置に出ることはなかった。この「抗議」をうけた組合も、X_2、X_3に対し「注意」を与えるに止っている。

イ　申立人らのビラ配付行為が、労働組合とは無関係になされたものであるならば、不当労働行為の問題は起らない。しかしながら、本件においては、会社の施策への対応において、支部執行部と意見を異にした申立人らが、一般組合員を対象に、一種の「教宣活動」をしたものと解するのが相当である。従って、このような行為を妨害することは、組合の内部問題に対する介入として、会社の不当労働行為であると言わなければならない。更に本件においては、支部がビラを配付している場合には妨害工作をしなかったというのであって、このこと自体、会社は申立人らが支部内において勢力を伸張することを虞れ、現在の執行部の存続を望み、かかる挙に出でしめたことを示すものである。

第3　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行なったいわゆる「ビラとるな」および「警備員に対するビラ捨ての指導」を内容とするB_1・B_2通達は、申立人らのビラ配付行為に干渉するものであって、労働組合法第7条に該当する。

なお、申立人らは、陳謝文の掲示、同文の社内報への掲載、同文を各職場責任者が読み上げたうえでの陳謝、申立人らに面接のうえ陳謝および本件審査に必要であった休暇の保障なども求めているが、主文の程度をもって適当とするものと考える。

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

昭和 48 年 5 月 22 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼