

命 令 書

再審査申立人 ニプロ医工株式会社

再審査被申立人 合化労連化学一般関東地方本部
同 合化労連化学一般関東地方本部
ニッショー・ニプロ支部

主 文

- 1 本件初審命令主文第1項中の「組合の運営方針に係わる内容」を「組合の運営方針の変更を求める内容」に改め、「したり、また、申立人ら組合を一方的に批判」を削る。
- 2 本件初審命令主文第2項「記」中の「変更を求める社報」を「変更を求める内容の社報」に、「懲憑したり、また、社長年頭あいさつにおいて貴組合を一方的に批判した」を「懲憑させた」に、「A1」を「A1」に改める。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人ニプロ医工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、館林市に工場を有し、注射器、人工腎臓などの医療用機械器具等の製造を業とする会社で本件初審結審時の従業員数は546名である。

なお、大阪市に本社を置く株式会社ニッショー（以下「ニッショー」という。）を中心に会社を含む数社でニッショーグループを形成し、グループ全体の従業員数は約2,400名である。

- (2) 再審査被申立人合化労連化学一般関東地方本部（以下「関東地本」という。）は、関東一円の化学産業、流通産業及びサービス産業等に従事するまたは労働組合により組織された労働組合で、本件初審結審時の組合員数は約18,000名である。

再審査被申立人合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部（以下「支部」という。）は、昭和54年9月11日、会社の館林工場で働く会社従業員約530名にニッショーの出向社員約20名を加えた約550名を以って結成された労働組合である。なお、上記出向社員はその後転籍し、会社従業員となった。また、後記事情により支部組合員の脱退が相次ぎ、本件初審結審時の支部組合員数は189名となった。

- (3) 会社には、後記のとおり昭和55年10月23日に結成されたゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会ニプロ医工労働組合（以下「ニプロ医工労組」という。）があり、本件初審結審時の組合員数は約300名である。

2 本件社報配布に至るまでの労使関係について

- (1) 昭和55年2月上旬、会社は合理化の一環として、プラスチック医療器具の素材生産部

門の成型課を廃止する方針を打ち出し、同課の存廃をめぐり2月15日から3月初め頃で支部と度々団体交渉を行った。しかし、支部は同課の廃止について反対し、団体交渉は進展しなかった。

- (2) このような状況の下で、昭和55年3月4日、会社は支部に対し4月4日から4月6日までの間に成型機を搬出する旨通知し、その後も支部と団体交渉を行ったが合意には至らなかった。
- (3) 昭和55年4月5日未明、会社は成型機搬出のため、会社職制及び成型機搬出先の従業員らとともに、成型機の搬出を試みたところ、館林工場内に待機していた支部組合員らがこれを阻止しようとして、門扉が壊れるなどの混乱が生じた。このため、会社は同日の成型機の搬出を断念し、金型のみを搬出した。
- (4) その後、支部は昭和55年4月7日から5月30日まで成型課の原状回復等を要求して1時間又は2時間程度の時限ストライキ等を20数回繰り返し行った。一方、4月9日から6月頃まで成型課の存廃等について数回団体交渉が行われたが、結局、合意には至らなかった。
- (5) 昭和55年8月初旬、支部、会社間の団体交渉が再開され、9月5日、成型課の廃止等について合意が成立し、成型機を9月末に搬出するという協定書が締結された。

3 本件社報の配布について

会社は、昭和55年10月9日のB1社長と関東地本及び支部役員との会談内容の概略を記載したB1社長名の10月11日付け社報（別紙）を従業員に配布した。

4 本件各課長の言動等に至るまでの労使関係について

(1) 別組合の結成

昭和55年10月23日、支部の定期大会当日、下級職制を中心とする会社従業員はニプロ医工労組を結成し、同日深夜、ニプロ医工労組幹部は館林市内のホテルに宿泊していたB2取締役組合員に組合結成を通告した。

(2) 昭和55年年末一時金交渉

イ 昭和55年10月28日、支部は会社に対し年末一時金について支給月数3.2ヶ月等とする要求書を提出した。その後、年末一時金について支部、会社間で数回団体交渉が行われ、12月1日会社は業績悪化を理由に支給月数2.7ヶ月、考課査定分±30%を回答した。

ロ 他方、ニプロ医工労組の年末一時金交渉は同労組の上部組織であるゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会（以下「全ニッショー」という。）とニッショーグループとの統一交渉により行われ、ニッショーグループは、全ニッショーに対し、支給月数2.845ヶ月、考課査定分±20%の回答を行った。

そこで、昭和55年12月3日、ニプロ医工労組は年末一時金を上記回答で妥結したことから、会社は12月10日ニプロ医工労組組合員及び非組合員に年末一時金を支給した。

ハ 支部は、昭和55年12月2日、会社が年末一時金について別組合と差別回答を行ったことが不当労働行為であるとして群馬県地方労働委員会に対し救済申立てを行い、また、会社に対しては差別回答の撤回を要求したところ、結局12月24日、会社はニプロ医工労組と同条件で、年末一時金を支給することで支部と妥結し、12月27日支部組合員に年末一時金を支給した。

なお、このように支部組合員に対する年末一時金の支給が遅れている間に、支部組

合員約200名が支部から脱退してニプロ医工労組に加入し、支部組合員数は約300名となった。

5 本件各課長の言動及び社長の年頭あいさつについて

(1) B 3 セット A 課長の言動について

イ 昭和55年12月8日、午後9時30分頃、B 3 セット A 課長（以下「B 3 セット A 課長」という。）は、部下の支部組合員である A 2 の自宅に電話し、同人に対して年末一時金でプラス・マイナス20%の査定があれば、その違いが7万から8万あると思うが、井上はどうなんだ、と述べた。

翌日、支部はB 3 セット A 課長の上記言動は不当労働行為になると同課長に抗議した。

ロ 昭和55年12月18日、午後9時頃、B 3 セット A 課長は、部下の支部組合員である A 3 の自宅に電話し、同人に対して新組合についてどう思うか、と述べた。

(2) B 4 開発課長の言動について

昭和55年12月8日、午後9時40分頃、B 4 開発課長（以下「B 4 開発課長」という。）は、道案内としてB 5 工作係長を伴い、部下の支部組合員である A 4 宅を訪問し、同人に対して、会社の状況等について言及しながら、今の組合は会社にとって余りいい組合でない、支部三役は仕事をしない、新しい組合は会社の利益を考え、会社にとっていい組合だ、などと約1時間余り話して帰宅した。

(3) B 6 生産管理課長の言動について

昭和55年12月17日、午前11時頃、B 6 生産管理課長（以下「B 6 生産管理課長」という。）は、例年会社から従業員に配布されている年末年始の酒酔い運転防止誓約書について同課の支部組合員が未提出であったので、部下の支部執行委員である A 5（以下「A 5」という。）に対し、A 5 が働いている滅菌室まで行き、誓約書の提出を求めたが、同人がこれを拒否したのでB 6 生産管理課長は、個人的な話だが社長は第二組合の方を認めており、このままだとお前の将来が心配だ、結婚の証人だしお前になにかあると親にあわせる顔がない、父親と相談するために兵庫へ行くことも考えている。旨述べた。これに対しA 5 は、心配してくれなくても結構です、と答えた。

同日、午後5時過ぎ、A 5 はB 6 生産管理課長の上記発言を記したメモを持って同課長に会い、上記発言は不当労働行為になると抗議した。

(4) B 7 品質管理課長の言動について

昭和55年12月22日、午後3時頃、B 7 品質管理課長（以下「B 7 品質管理課長」という。）は、部下の支部組合員である A 6 と外注先に出張した帰途、同人を喫茶店に誘い、君は組合についてどう思っているのか、合化の組合はよくないと思わないか、ピラをまいて会社の評判を落している、ストをやらない組合の方がいいじゃないか、自分は以前の会社でゼンセン同盟に入っていた、旨述べた。

(5) 社長の年頭あいさつについて

昭和56年1月5日、B 1 社長は館林工場の社員食堂に従業員を集め約1時間にわたり年頭あいさつを行った。そのあいさつは、社長の企業経営理念、社会状況等について社長の所信を述べたものであるが、そのあいさつの最後の方で昭和55年年末一時金支給の経緯を話し、「去年は全ニッショーの同盟の組合の連中によって、あなた方にボーナスが

支払われたのであります。」と述べた。

[別紙]

社 報

昭和55年10月11日

昭和55年10月9日、B1社長と組合代表との間に会談が行われました。席上社長は以下の諸点を強調しました。

- 1 会社としては今次労働争議における化学一般関東地方本部および支部組合の闘争理念ならびに闘争のやり方は絶対に容認出来ない。特に合化化学一般が考えている企業に対する基本的な考え方に重大な相違があり絶対に同調する訳にはいかない。

総体的に組合のとった態度は終戦直後の前時代的方式であり、暴力的であったことは重大な反省を求める。

- (1) 合理化反対闘争は時代錯誤である。
 - (2) 特に成形課問題であれほど反対をしておきながら会社の研修に一名の応募も無いという事は甚だ理解に苦しむ。
 - (3) 話し合いが詰められる前にすぐに争議行為に入るがスト権を背景にするにせよ、もっと真剣に話し合いを重ねて解決する姿勢が必要ではないか。
- 2 従業員の経済的幸せは会社の発展によって達成されるものであって要求のみに終始する組合のあり方は絶対に容認出来ない。

本日組合側が争議方法に間違いがあったと言訳するが、それを信用する訳にはいかない。組合がどう言おうと現実の行動で示されることが必要であって、私としては現体制の組合の考え方や行動を、今絶対に容認する訳にはいかない。

- 3 組合の体制が変らない限り私としては団体交渉に出席しない。
これが私の主張の概略であります。

以上

ニプロ医工株式会社

代表取締役社長 B1 ㊟

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が社報、会社職制及び社長の年頭発言をとらえ、支配介入であると判断したことを不服として再審査を申し立てているので以下判断する。

- 1 社報に記載された社長発言について

- (1) 会社は、本件社報に記載された社長発言の内容が、不当労働行為にあたらぬ理由として次のとおり主張する。すなわち、本件は、昭和55年10月9日組合の要望によって、社長と組合側との代表がトップ会談をした際の社長の発言で、本来腹藏のない応答が目的の会談であったから、社長が組合の指導方針、戦術に対し卒直な意見を述べたものであり、その中に批判的文書があったとしても、このようなトップ会談での発言であるから不当労働行為にあたらぬ。もし、本件社長の発言が不当労働行為になるということならば、卒直な意見交換を目的にしたトップ会談や団体交渉などは不可能となる。

また、本件トップ会談中の社長発言を社報としたのは、上記会談後、組合側が機関紙で会社側の真意と異なる内容の宣伝を行ったため、それによって一般従業員が誤解したままでは困るので、後日、社報として掲示したにすぎない。

(2) たしかに、労使代表のトップ会談の発言自体は、一般的に言って不当労働行為の問題を生じないことが多いと言えよう。しかし、本件の場合、この社長発言の概略をあえて社報として従業員に配布し、しかもその内容が、前記第1の3の「別紙」認定のとおり、組合の運営や闘争のやり方について、「…組合の闘争理念、闘争のやり方は絶対に容認できない」としたうえ、「組合の体制が変わらない限り、私としては団体交渉に出席しない」等と述べているものである。そして、前記第1の2認定のとおり、昭和55年2月上旬から成型課廃止問題をめぐって、同年9月5日成型課廃止等の協定成立まで激しい対立が続き、その協定成立後においても、労使間に不信感が払拭されていなかったことが窺われるのである。かかる時期に、社長発言を社報として配布したことは、従来の支部運営方針に疑念を抱かせ、支部組合員に対し動揺を与え、支部の組織運営に影響を与えることを意図したものとわざるを得ず、これを不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

なお、会社は、組合が会社の真意と異なるトップ会談の内容を宣伝したと主張するが、そのような事実を認めるに足る疎明はない。

2 各課長の言動及び社長の年頭のあいさつについて

(1) 会社は、各課長の発言内容及び社長の年頭のあいさつが不当労働行為にあたらぬ理由として次のとおり主張する。すなわち、本件課長の発言内容については、組合提出の証拠を一方的に採用し、事実を誤認したものであり、また、社長の年頭の発言についても、一連の内容の中からほんの一部を抜き出してその意味を独立したものととらえて、全体の意味の把握を誤ったものであり、これら発言を支配介入としたのは法律の解釈を誤ったものである。

(2) 各課長の言動について

イ 当時、上記1判断のとおり、会社が、支部を批判する社報を配布し、前記第1の4認定のとおり、社報配布直後の昭和55年10月23日には別組合が誕生し、支部の同年年末一時金の要求に対して別組合との差別回答がなされ、別組合員には年末一時金が支給されているにもかかわらず、支部とは妥結にすら至っていない状況にあった。また、この年末一時金紛争の間に約200名が支部を脱退し、別組合へ移籍している。

ロ かかる時期に、前記第1の5の(1)及び(2)認定のとおり、B3セットA課長及びB4開発課長が、夜間、電話及び家庭訪問をするなどして、直属の部下に対して行った別組合員と対比するが如き言動並びに前記第1の5の(4)認定のとおりB7品質管理課長が出張の帰途喫茶店において部下のA6に対して行った支部を批判をするが如き発言は、いずれも支部からの脱退及び別組合への移籍を暗に示唆したものと認められる。したがって、各課長のこれら言動は、発言の内容、時期及び方法等からみて、会社の意を受け、支部組合員に対し支部からの脱退を慫慂したものとわざるを得ず、会社の主張は採用できない。

ハ つぎに、B6生産管理課長の発言についてみると、前記第1の5の(3)認定のとおり、B6生産管理課長はA5に対し、「酒酔運転防止誓約書」の提出を求めたところ、A5は提出を拒み、反抗的態度を示した。そこで同課長は、A5の結婚の証人になるなど従前から目をかけてきたつながりの深いところから、同人の反抗的態度を心配し、同人に対する前記第1の5の(3)認定の発言となったものと認められ、個人的な会話とみ

るのが相当である。したがって、上記イにおいて述べた当時の労使事情の状況を考慮してもなお、部下であるA5に対して、上司であるB6生産管理課長が、支部からの脱退を懲慥したものとは認め難く、この点についての会社の主張には理由があるといわざるを得ない。

ニ 以上のとおり、B6生産管理課長の発言は、支部からの脱退を懲慥したものとは認められないが、その余のB3、B4、B7各課長の言動は、いずれも支部からの脱退及び別組合への移籍を懲慥したものと認められる以上、会社が職制をして他組合への移籍を懲慥させたものとした初審命令の判断は、結論において相当である。

(3) 社長の年頭のあいさつについて

本件社長の年頭のあいさつについては、前記第1の5の(5)認定のとおり、その最後の方で、昭和55年年末一時金支給に至る経緯を述べた中に不穏当な箇所はあるものの、全体としてみれば、年頭あいさつの主要部分は、社長の経営理念、社会状況、企業使命等についての所信表明を行ったものとみるのが相当であり、社長が一方的に支部を批判したり、支部の運営を自ら望む方向へ誘導したものとまでは認め難い。したがって、この点についての会社の主張には理由があるといわざるを得ず、これを不当労働行為とした初審判断は相当でない。

以上のとおりであるので、主文のとおり初審命令主文を変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和58年6月1日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎