

東京、昭58不84、昭60.6.4

命 令 書

申立人 総評全国一般・東京一般労働組合

被申立人 三栄金属工業株式会社

主 文

- 1 被申立人三栄金属工業株式会社は、申立人総評全国一般・東京一般労働組合傘下の申立外三栄金属分会の分会長に対し、同人の行うパート労働者に対する申立人組合への加入勧誘を阻止したり、申立人組合からの同人の脱退を勧奨したり、同人が分会長として労働基準監督署へ労働安全衛生法違反等の申告をしたことを非難したりするなどの言動を行うことによって申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般・東京一般労働組合  
執行委員長 A 1 殿

三栄金属工業株式会社  
代表取締役 B 1

当社が貴組合傘下の三栄金属分会分会長に対し、①「パート労働者に手をつけたら大変なことになる。組合に加入させるな」、②「南葛から一本立ちしないか」「君も35歳、今がチャンスだ、南葛とつきあっていたら君は不幸になる」および③「磐田（労働基準監督署）に何をしに行ったのか、君は三栄で働いているんだから変な気を起すな」などの言動を行ったことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注、年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前記第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 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) 申立人総評全国一般・東京一般労働組合は、東京都を中心に働く中小企業の労働者をもって組織する組合員約4,000名の労働組合であり、本件申立てがなされた昭和58年8月26日当時、総評全国一般・南葛一般統一労働組合と称していたが、60年2月23日、組織変更により現在の名称に改めたものである。そして、その下部組織として、被申立人会社の従業員2名で組織する申立外三栄金属工業分会（以下「分会」といい、上記総評全国

一般・南葛一般統一労働組合とを併せて「組合」という。)がある。

- (2) 被申立人三栄金属工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社および工場を有し、金属ホック等の製造・販売を業とする会社であり、本件申立当時の従業員は時間給労働者(以下「パート労働者」という。)を含め47名であった。なお、会社は、後記のとおり従前本社および工場を東京都葛飾区に有していたが、57年10月肩書地に移転した。

## 2 分会結成とその後の労使関係

- (1) 昭和50年10月13日、会社の従業員約60名は分会を結成し、翌14日会社にその旨通知した。
- (2) 翌51年10月19日、組合は会社との間で、会社が組合員の配転や解雇等を行う場合、または休業、工場閉鎖、合併等を行う場合には、組合と事前に協議し、合意の上でこれを行うものとする旨の「協定書」(以下当事者の呼称に従い「同意約款」という。)を取り交わした。なお、この協定書には期間の定めはない。
- (3) 56年10月ごろ、会社は、本社および工場を静岡県へ移転したい旨組合に申入れた。11月24日、組合は、この申入れに応ずる条件として、会社が同意約款にもとづく組合の同意なしには工場移転を強行せず組合員の雇用を保障するよう要求したところ、会社は、これを認めた。
- (4) そして、翌57年6月以降組合と会社との間で団体交渉が行われた結果、本社・工場の移転について合意が成立し、同年9月11日、東京に運送業務を残すことやユニオンショップ制に関する事項等を含む協定書が交わされ、同年10月頃静岡県に本社・工場が移転した。上記協定書のユニオンショップ制に関する事項の内容は、会社は、パート労働者を含む全従業員(但し、試用期間中の者は除外)を対象として組合との間で、ユニオンショップ協定を締結するが、実施時期は58年1月1日とする旨(但し、パート労働者の実施時期は別途協議)定められており、その実施細則は同期日までに協議決定するというものであった。なお、パート労働者の実施時期が別途協議となったのは、工場移転後あらたに現地で採用されるパート労働者に対しては、労使間の事情を理解してもらうために一定の猶予期間を与えようという趣旨によるもので、同協定締結後3か月ないし6か月後に適用時期を決める旨の口頭による申し合わせがなされた。
- (5) そして57年11月27日、組合は、「会社は従業員(パート労働者を含む。)で組合から除名され又は脱退した者、および組合に加入しない者は即時解雇する」旨などの条項を含むユニオンショップ制実施細則の案文を会社に提出した。これに対し、12月27日、会社のB2取締役・工場長(同年11月ごろ労務担当部長のTが退職したことに伴い、B2が労務を担当していた。)は、東京所在の組合本部を訪ね、組合との間でおおむね組合提案を内容とする確認書に合意し、調印した。その際パート労働者への同条項適用時期等の問題については、翌58年3月労使間であらためて正式の文書を交わすことを約した。
- (6) ちなみに、上記工場移転前の東京における組合員は、パート労働者を含め23名いたが(従業員はパート労働者約10名を含む50名ほど)、静岡県移転後も会社に勤務したのは後記のように東京在勤のTを含めて4名であり、残る19名は全員退職した(パート労働者は、組合員、非組合員を問わず全員退職)。これにより工場移転後の会社従業員の規模は、移転先で採用されたパート労働者を含め40名程度となったが、そのうち組合員数は前記

のユニオンショップ協定が58年1月1日以降実施されたことに伴い組合加入有資格者(管理職、パート労働者を除く。)5名が新たに加入して9名となった。

### 3 B3総務部長のA2分会長に対する言動

- (1) 58年2月7日、B3が総務部長に就任し労務担当となった。
- (2) 同年2月18日昼休み、分会長のA2はパート労働者のS(57年9月工場移転に際し現地で採用され、58年3月1日時点で入社6か月目となる)を組合事務所に呼び、「3月1日からパートにもユニオンショップが適用されるから、組合に加入しなければ会社をクビになる」旨説明した。これを知ったB3総務部長は、同月24日A2分会長に対し、「パート労働者に手をつけたら大変なことになる。組合に加入させるな」といった。これに対して同分会長は、「やっぱりやりますよ」と答えた。

3月1日午後3時の休憩時間中、A2分会長がSに対し、組合加入の話をしていたところ、これを見とどけたSの上司であるB4課長が、「ちょっと待て、まだ決っていないだろう、やめろ」といった。ついでB3総務部長がA2分会長を会社事務所へ呼び出し、「この前言ったろう、どうしてやったんだ」とか「明日からでもやったら刺しても阻止する」などと怒鳴った。

- (3) このような会社の動きに対し、組合は、3月12日「ユニオンショップ協定についてはパート労働者に関する実施時期が未定である以外はすでに合意が成立している。しかるに会社は理不尽な口実をつけてパート労働者に関してユニオンショップ協定の適用を拒否するがごとき言動を示し、またパート労働者の組合加入の妨害をおこなっている。したがって、会社がユニオンショップ協定を守る意思があるかどうか回答を求める」旨の通知書を会社宛に郵送した。
- (4) 春闘中の5月12日、B3総務部長は、分会が組合事務所に赤旗を立てていたことをとらえ、A2分会長に対し、「どうにかしろ、組合事務所は会社が管理しているのだから勝手に立てちゃまずい」と注文をつけたが、同分会長は、「勝手だろう」と答え、これに応じなかった。その際B3総務部長は、組合本部と会社とが地理的に遠くなったことや団体交渉権や妥結権を組合本部が持っており分会にはないことで不便を感じていたこともあって、A2分会長に「南葛(注、申立人組合の前身たる総評全国一般・南葛一般統一労働組合を指す。以下同じ。)から一本立ちしないか、そろそろ三栄金属労働組合でもいいじゃないか」と述べ、その後6月3日の就業時間中にも同旨の発言をした。

また、6月16日午後5時すぎから行われた一時金問題に関する分会との事務折衝の席上、B3総務部長は、A2分会長に対し、「南葛から一本立ちしないか、A2労働組合でもいいじゃないか、そうしたらこれからもいろいろと相談に組合に行く、今の南葛は信頼できないから相談にも行かない」といい、B5営業部長も、「組合を作って三年ぐらいたったら南葛から自立できるのではないか」といった。さらにB3部長は、翌日の分会に対する一時金回答の際にも同旨の発言をした。

- (5) 58年の賃上げに関する事務折衝の中で、B3総務部長は、A2分会長に、「組合員の脱退届はまだ届いていないか」と尋ねたことがあったが、同年7月15日から22日までの間、組合員3名がA2分会長に組合脱退届を手渡し、23日には組合員1名が脱退届を組合本部へ郵送した(結局、別途退職者も含め前記のように本社・工場の移転により組合に加入した5名全員が、組合を脱退したことになる)。

- (6) 同年10月6日頃、A2分会長は、組合のA3副委員長、A4書記長とともに静岡県磐田町にある労働基準監督署へ赴き、会社が労働安全衛生法に違反してプレス機に安全装置をつけていないことなどを申告した。翌7日、B3総務部長はA2分会長に対し、「磐田（労働基準監督署）に何をしに行ったのか、君は三栄で働いているんだから変な気を起すな。君も35歳なのだから、これを区切りに考えろ、40歳になってからやりなおすのではおそい」といった。
- (7) 翌59年3月6日に行われた春闘要求に関する団体交渉の席上、B3総務部長はA2分会長に対し、約1時間にわたり、「君も35歳、私も35歳を区切りに生きてきた、今がいいチャンスだ。南葛とつきあっていたら君は不幸になる」などといった。

#### 4 「同意約款」の解約通告

- (1) 前記のように57年10月本社・工場が静岡県へ移転するに際して労使間で締結した協定にもとづき、プレス工のTは、同年10月以降も東京で下請先等との運送業務に従事していた。

ところが、翌58年6月24日B3総務部長は、Tあてに文書で「業務の合理化のため東京での運送業務廃止について話合いたいので6月25日静岡の本社へ出頭するように」と連絡する一方、翌6月25日、組合に対し、「東京における直轄の運送業務を廃止し、6月30日付でTに対し7月15日から本社へ転勤するよう発令することを決定した」旨通知するとともに、これについての団体交渉を6月29日に行いたいと申入れた。

6月29日、会社と組合との間で団体交渉が行われたが、賃上げや一時金問題で時間を費し、Tの問題は数分間話し合われたにとどまった。翌30日、会社は、Tに対し、7月15日から本社へ着任するようにとの辞令を郵送した。

- (2) そこで組合は、7月13日、会社に対し文書で、会社のこのような行為は、同意約款違反であるから配転命令を撤回するよう申入れた。

しかし、会社はこれに対し、7月20日頃組合に記名押印した文書により、「51年10月19日付労働協約（同意約款）を労働組合法第15条第3項によって解約する」旨通告した。

- (3) そして会社は、7月23日Tに対し至急本社に着任するよう促すとともに、「何らの意思表示がない場合には8月1日付をもって解雇に関する何らかの手続きをとる」旨通告した。しかし、Tがこれに応じなかったことから、会社は、8月2日、「9月2日付で解雇する」旨Tに通知した。

このTの解雇問題についても組合は本件申立当初救済を求めていたが、59年1月30日東京地方裁判所で、「会社は58年8月2日付Tに対する解雇を撤回し、Tは同年9月2日付で任意退職したものとする」旨の和解が成立したことにより、解雇撤回に関する救済申立は59年5月31日取下げられた。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

被申立人が、申立人組合の分会長に対し、①「パート労働者を組合に加入させるな」、②「南葛から一本立ちしないか」、③「君も35歳、今がチャンスだ、南葛とつきあっていたら君は不幸になる」、④「磐田（労働基準監督署）に何をしに行ったのか、君は三栄で働いているんだから変な気を起すな」などとの発言をしたり、また⑤同意約款の解約を

通告したりなどした行為は、申立人組合の組織運営に対する支配介入行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人が上記で主張する①ないし③のような発言をした事実はない。ただし①については、当時ユニオンショップについて話しあおうとしている時でもあったので、そのことを考慮して欲しいとはいった。②については、分会も当事者能力をもって欲しいとの趣旨のことはいった。③については、会社のA2分会長への期待を説明し、同人の自覚と協力を要請したものである。④については、A2分会長が休暇をとって内部告発したことについて従業員間に反発感情があったので皆の融和を慮って助言したものである。また、⑤同意約款の解約を通告したことは認めるが不当労働行為ではない。

2 当委員会の判断

(1) B3総務部長のA2分会長に対する言動について

① 前段認定のように会社のB3総務部長は、58年2月24日、A2分会長がパート労働者のSに組合加入を勧誘したことをとらえ、同分会長に対し、「パート労働者に手をつけたら大変なことになる。組合に加入させるな」と発言した。さらに3月1日には、「明日からでもやったら刺してでも阻止する」などと怒鳴ったりした(第1、3、(2))。

上記発言の背景事情としては前段認定のように、当時ユニオンショップ協定は57年12月27日に成立していたものと認められるものの、パート労働者に対する適用時期については未だ確定しておらず、58年3月に書面を交す約束になっていたことが認められる。とすれば、未だ明確な書面が交わされていない時期にA2分会長がパート労働者S(入社6か月目)に対し、ユニオンショップが3月から同人に適用されるとして組合加入を勧めたことは、同分会長の思い違いがあったとしても、その限りでは軽率のそしりを免れない。しかしながら、たとえ同人にそのような思い違いがあったとしても、もともとパート労働者を組織化するため組合加入を勧めるのは組合の自由であるから、会社が上記のようにパート労働者の組合加入そのものを阻止するが如き発言をし、しかも「刺してでも阻止する」などとの脅迫的言辞を弄したことは組合の組織運営に対する支配介入であるというべきである。

② またB3総務部長は、A2分会長に対し「南葛から一本立ちしないか」とか「君も35歳、今がチャンスだ、南葛とつきあっていたら君は不幸になる」など(第1、3、(4)、(7))と再三組合からの脱退を示唆ないし勧奨する行為を行ったことは、組合の組織運営に対する明らかな支配介入である。

③ さらにB3総務部長は、A2分会長が労働基準監督署に労働安全衛生法違反等の申告をしたことをとらえ、同人に対し「磐田(労働基準監督署)へ何をしに行ったのか、君は三栄で働いているのだから変な気を起すな」などと同人の上記行動を非難する旨の発言を行っているが(第1、3、(6))、かかる言動は、労働組合の正当な活動に対する不当な干渉であるというべきで、これまた組合の組織運営に対する支配介入であるといわざるをえない。

(2) 同意約款の解約通告について

前段認定のように被申立人会社は、当時の組合員Tの配転問題を契機に申立人組合に対し同意約款の解約通告を行った(第1、4)。

たしかにこの同意約款の解約は、Tの配転問題の処理についての会社の方針を貫徹す

るなかで申立人組合との協議もなさずに強引になされた感があるが、このTの問題についてはすでに裁判所で和解が成立している。そして、Tの配転問題の処理を離れて会社が本件同意約款の解約それ自体によって組合の組織に影響を与えようとしたとか組合を弱体化させようとしたと認めるに足る特段の事情の疎明はない。従って、本件同意約款の解約通告自体をもって組合に対する支配介入に該るとまで判断することは困難である。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が申立人組合所属の分会長に対し、同人の行うパート労働者に対する組合加入の勧誘を阻止したり、同人の組合からの脱退を勧奨したり、同人の労働基準監督署への労働安全衛生法違反等の申告を非難したりするなどの言動を行ったことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。しかし、被申立人会社が申立人組合に対し「同意約款」の解約を通告したことは、同法同条同号に該当するとはいえない。

なお、申立人組合は、ポスト・ノーティスを求めているが本件救済としては文書の交付を命じるのが相当と考える。

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60年6月4日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏