

命 令 書

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

被申立人 ニプロ医工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人ら組合員に対して、申立人ら組合からの脱退を懲憑したり、申立人ら組合を一方的に批判するなどして、申立人ら組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人ら組合から申し入れのあった、A1の解雇問題に関する団体交渉に、速やかに応じなければならない。
- 3 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり楷書で墨書し、被申立人館林工場の食堂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

会社が、貴組合及び貴組合員に対して行った次の行為は、不当労働行為であると群馬県地方労働委員会により認定されました。今後かかる行為は一切行わないよう十分留意いたします。

- 1 工場長や課長らをして、貴組合員に対して、貴組合からの脱退を懲憑したこと。
- 2 社長の年頭あいさつにおいて、貴組合を一方的に批判するなどして、貴組合員に対して、貴組合からの脱退を懲憑したこと。
- 3 昭和59年年末一時金交渉において、誠意ある団体交渉を行わなかったこと。

昭和 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部

執行委員長 A2 殿

合化労連化学一般関東地方本部ニッショー・ニプロ支部

執行委員長 A3 殿

ニプロ医工株式会社

代表取締役 B1

(注：年月日は文書掲示の初日とする。)

- 4 被申立人は、第2項及び第3項に命ずるところを履行したときは、その都度遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被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、審問終結時の従業員数は343名である。

なお、関連会社として、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。）、日本医工株式会社、株式会社ニプロ、新和商事株式会社、ニッショーポリマー株式会社などがあり、会社を含めこれらの企業でニッショーを中心とする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2,100名である。

- (2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部は、関東地方一円の化学産業、流通産業、サービス産業等に従事する労働者又は労働組合により組織された労働組合で、審問終結時の組合員数は約17,000名である。

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「ニプロ支部」といい、所属する組合員を「支部組合員」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及びニッショーの出向社員（昭和55年11月、全員会社に移籍した。）約550名をもって結成された労働組合であるが、その後支部組合員の相次ぐ脱退により、審問終結時の支部組合員数は48名となった。

- (3) 会社には別に、昭和55年10月23日ニプロ支部からの脱退者及び同支部に未加盟であった者らが結成した、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、審問終結時の組合員数は247名である。

また、上記のいずれの組合にも加盟していない組合員資格を有する従業員数は審問終結時32名である。

2 ニプロ支部結成後の労使関係

- (1) 本件当事者間で本件申立て前に、昭和55年年末一時金（群地労委昭和55年（不）第2号事件、以下「55年2号事件」という。）、組合脱退勧奨等の支配介入（群地労委昭和56年（不）第2号事件、以下「56年2号事件」という。）、組合員の配置転換、休職処分及び賃金、一時金のカット（群地労委昭和56年（不）第3号事件、以下「56年3号事件」という。）、合理化確認書（群地労委昭和56年（不）第4号事件、以下「56年4号事件」という。）、昭和56年昇給及び一時金（群地労委昭和57年（不）第1号事件、以下「57年1号事件」という。）、昭和57年昇給及び一時金（群地労委昭和58年（不）第1号事件、以下「58年1号事件」という。）、昭和58年昇給及び一時金（群地労委昭和59年（不）第1号事件、以下「59年1号事件」という。）が当委員会に係属し、本件審査中に当委員会に対して申立組合から、昭和59年昇給及び一時金（群地労委昭和60年（不）第5号事件、以下「60年5号事件」という。）、昭和60年昇給及び一時金（群地労委昭和61年（不）第3号事件、以下「61年3号事件」という。）が申立てられた。

- (2) このうち、55年2号事件と56年4号事件は取下げられた。56年2号事件と56年3号事件について、当委員会は審査を併合し、2号事件については全部救済、3号事件については棄却する命令を発した。会社は、これを不服として再審査申立て（中労委昭和57年（不再）第47号事件）を行ったが、中央労働委員会は初審命令の一部を変更し、その余の再審査申立てを棄却した。会社はこの再審査命令を不服として取消を求める行政訴訟（東京地裁昭和58年（行ウ）第115号事件）を東京地方裁判所に提起し、同裁判所は請求

を棄却した。さらに、会社は、東京高等裁判所に控訴（東京高裁昭和60年（行コ）第86号事件）したが、同高等裁判所は控訴を棄却し、再審査命令が確定した。

- (3) また、57年1号事件、58年1号事件及び59年1号事件の3件の賃金差別事件について、当委員会はいずれも全部救済する命令を発した。

会社は、これらを不服として、57年1号事件及び58年1号事件については、それぞれ再審査申立て（中労委昭和58年（不再）第44号事件及び中労委昭和60年（不再）第7号事件）を行ったが、中央労働委員会は、57年1号事件について再審査申立てを棄却した。会社は、この再審査命令を不服として取消を求める行政訴訟（東京地裁昭和61年（行ウ）第98号事件）を東京地方裁判所に提起し、現在同裁判所に係属中である。

58年1号事件については、現在中央労働委員会に係属中である。

また、59年1号事件について、会社は、命令を不服として取消を求める行政訴訟（前橋地裁昭和61年（行ウ）第3号事件）を前橋地方裁判所に提起し、現在同裁判所に係属中である。

60年5号事件及び61年3号事件は、現在当委員会に係属中である。

3 本件社長の年頭あいさつに至るまでの労使関係

(1) 昭和58年年末一時金交渉

昭和58年9月22日、当委員会は、57年1号事件について全部救済する命令を発した。その後同年10月からの昭和58年年末一時金交渉において、ニプロ支部は、考課査定幅±24%の縮小等を会社に要求して越年闘争を行い、当委員会にあっせんを申請するなどしたが、昭和59年の一時金の考課査定幅を±15%とする旨の会社回答により、昭和59年2月妥結した。

(2) 支部組合員の解雇問題

支部組合員A4は、昭和59年2月10日、上司に暴行したとして、同年3月14日懲戒解雇された。これに対してニプロ支部は、ストライキ権を確立するなどして解雇撤回を会社に要求し、前橋地方裁判所太田支部に地位保全の仮処分申請を行ったが、裁判上の和解により、A4は退社した。

(3) ニプロ支部のニプロ医工労組に対するオルグ活動

ニプロ支部は、賃金体系の変更を含む昭和59年度賃上げ交渉において、ニプロ医工労組が早期に妥結したことに強く反発し同年5月頃からニプロ医工労組組合員に対するオルグ活動を活発に行った。

その後、同年9月頃までの間に、約20名がニプロ医工労組を脱退し非組合員となった。

(4) 総評合化労連化学一般京滋地本ニッショ－滋賀労働組合の解散

昭和59年9月末頃、総評合化労連化学一般京滋地本ニッショ－滋賀労働組合が解散した。

これを契機にして、ニプロ医工労組による支部組合員に対するオルグ活動も活発となった。

(5) A1問題

昭和59年12月、同年11月の成田空港反対闘争に参加して逮捕されたニプロ支部執行委員A1（以下「A1」という。）が諭旨解雇処分となった。

ニプロ支部は、会社に対してこの処分の撤回を求め、現在前橋地方裁判所で係争中で

ある。

4 社長の年頭あいさつ

昭和60年1月5日午前8時から9時20分頃にかけて、会社社長B1は、会社館林工場の全従業員に対して年頭のあいさつを行い、その中で、ニプロ医工には2つの組合があるが、化学一般というのはやめてもらいたい、合化・化学一般は早く抜けてもらいたい、化学一般が存在する限り、館林工場に投資はできない、一日も早く目覚めてほしい、ニプロ医工はB6工場長に結集してもらいたい、などと述べた。

5 社長の年頭あいさつ以降の課長等の言動

(1) セット課Aにおける課長及び各班長の言動

- ① 昭和60年1月7日午前10時10分頃、セット課AのB2班長は同課梱包室に出向き、就業中の同課員で支部組合員のA5に対し、ニプロ支部にずっといるんなら俺にも考えがある、などと発言した。
- ② また、同日午後4時30分頃、セット課AのB3班長（以下「B3班長」という。）及びB4班長（以下「B4班長」という。）は、就業中の同課員で支部組合員のA6を同課洗浄室に呼び出し、組合を抜けた方がよい、仕事もやりやすいようにしてやる、妊娠中で腹も大きくなって嫌がらせをされると大変だ、組合を抜けるのなら今しかない、などと発言した。
- ③ 同月9日午前10時頃、B3班長は、就業中の同課員で支部組合員のA7を同課洗浄室に呼び出し、組合についての意見が聞きたい、もし組合を抜けないのなら徹底的に不当労働行為をする、などと発言した。
- ④ 更に、翌10日午後3時頃、B3班長及びB4班長は、就業中の同課員で支部組合員のA8を同課洗浄室に呼び出し、ニッショー・ニプロを抜けないのか、俺が金を出してもよい、などと発言した。
- ⑤ 同月12日、午前10時30分頃から1時間余にわたり、B3班長は、同課員で支部組合員のA9（以下「A9」という。）を同課洗浄室に呼び出し、あんたのだんなは合化の組合に入っているがそれでは才能が発揮できない、俺よりA3さん（A3ニプロ支部執行委員長、以下「A3」という。）、A10さん（A10同書記長、以下「A10」という。）、A11さん（A11同書記次長、以下「A11」という。）、A12さん（A12同書記次長、以下「A12」という。）の方が能力があると思うが、その人たちが合化に入っているから俺が班長やってられる、よく考えろ、などと発言した。
- ⑥ 同月19日午前8時頃、B5セット課A課長（以下「B5セット課A課長」という。）は、部下のA3、A10、A11及びA12が、前記①から⑤の事実などについて抗議し、班長が組合員を就業時間中に呼んで組合を抜けると言っているが、それはあなたが指示命令したのかと尋ねたところ、私の命令だ、と答えた。
- ⑦ 同月30日午後1時40分頃、B4班長は、コンテナ洗浄室で一人で作業していたA9のところに出向き、2時間余にわたり、合化の組合員は過激派だからニプロ支部にいても何の得にもならない、早く抜けたらどうだ、などの発言を行った。

(2) シリンジ課における工場長等の言動

- ① 昭和60年1月7日午後1時40分頃、シリンジ課員で支部組合員のA13（以下「A13」という。）は、午後2時からの二交替遅番勤務のため出勤し工場構内に入ったところ、

常務で館林工場長のB 6（以下「B 6 工場長」という。）に呼びとめられ、工場事務所応接室に入った。

そして、B 6 工場長は、約15分間にわたりA13に、何か合化にいる理由でもあるのか、合化にいて何か得するのか、よく考えろ、などと発言した。

同月9日午後4時頃、B 7 シリンジ課長（以下「B 7 シリンジ課長」という。）は、就業中のA13を休憩室に呼び出し、お前は常務から目をかけられている、組合をやめろ、と発言した。A13がやめる旨の返事をしたところ、B 7 シリンジ課長は、C 1 同課班長補佐（ニプロ医工労組副委員長、以下「C 1 班長補佐」という。）に組合脱退届用紙を持って来させ、その場で脱退届を書かせた。その後、B 7 シリンジ課長は、ゼンセンに入らなければまずいが、今でなくてもよい、もう少し様子を見てから入れ、B 6 常務と駆け引きなしで脱退したのだから、きっといいことがある、と発言した。

同月11日、A13は、組合脱退をとりやめる旨をB 7 シリンジ課長に告げた。

同月17日、B 6 工場長は、客を連れて工場内を案内中A13の所に来て、後ろからA13の肩をたたき、どうしたんだ、だめじゃないか、なあ、よく考えろよ、と発言した。

- ② 同月9日午後7時頃、シリンジ課のC 2 班長（ニプロ医工労組書記次長、以下「C 2 班長」という。）は、就業中の同課員で支部組合員のA14（以下「A14」という。）を休憩室に呼び出し、C 2 班長とともにそこに同席していたC 1 班長補佐が、今の組合をどう考えている、合化の連中は過激派だ、と発言した。

しばらくしてB 7 シリンジ課長が加わり、ここだけの話だが、A13は抜けたぞ、なんならその用紙を持ってこようか、などの発言があった。

A14が仕事に戻ろうとしたところ、C 2 班長は、いいからここに居ろ、と発言し、A14は約30分間仕事に戻れなかった。

- ③ 同月19日午後8時頃、B 8 製造部次長（以下「B 8 次長」という。）は、同課員で支部組合員のA15（以下「A15」という。）の父親に電話をし、息子さんは組合ばかりやって困る、このままでは将来を保証できない、と述べた。

このことについて、同月22日A16ニプロ支部副委員長がB 8 次長に電話で真偽を確認したところ、B 8 次長は、確かに電話した、と答えた。

同月22日午後5時30分頃、B 8 次長は、同課員で支部組合員のA17（以下「A17」という。）の自宅に電話をし、同人の父親に対し、最近娘さんは組合に首を突っ込み過ぎる、会社に過激派が入り込んでいる、何も起こらなければよいが、お父さんからもよく言ってくれ、などと述べた。

翌日、A17がB 8 次長にそのことを尋ねたところ、B 8 次長は、寮の件で父親に聞こうと思い電話した、などと答えた。

なお、B 8 次長がA15及びA17の家族に電話をかけたことはそれまで一度もなかった。

(3) 製管研磨課における係長の言動

昭和60年1月31日、B 9 製管研磨課係長（以下「B 9 係長」という。）は、同課造管室において、午後6時頃から約1時間30分にわたり同課員で支部組合員のA18（以下「A18」という。）と話をした。その中でB 9 係長は、友達も皆抜けたのになぜお前はそこまで頑張っている、絶対後で後悔するぞ、県警にもリストアップされている、社長は根っから

の組合嫌いだ、執行部には絶対処分が出る、組合に入っているから賃金も差別されているんだ、などと発言した。

(4) 管理課における課長の言動

昭和60年1月24日午後6時頃、B10管理課長（以下「B10管理課長」という。）は、同課員で支部組合員のA19（以下「A19」という。）を太田市内のレストラン「漁火」に呼び出し、約2時間30分にわたり話をした。その中でB10管理課長は、今の合化を会社は組合として認めていない、だから交渉能力もない、極端な話だが、このまま合化の人数が少なくなれば、総務に移して毎日草むしりだぞ、そんなことをさせるにはお前はもったいない、滅菌室は任せられるし、まだまだお前は伸びるから考え直せ、などと発言した。

翌日午後4時頃、ニプロ支部執行委員で同課員のA20（以下「A20」という。）がB10管理課長に、きのうA19に組合を抜けろと言ったのですか、と尋ねたところ、B10管理課長は、その事実を認めたらうえ、会社は組合がなくなるまでやる、お前も考えろ、労働委員会に出ても、脱退工作していないと言えればそれまでだ、と発言した。

6 団体交渉

(1) 昭和59年年末一時金交渉において、会社は、ニプロ支部の年末一時金要求の回答指定日である昭和59年11月10日、文書で回答したが、組合から申し入れのあった同日の団体交渉には応じなかった。

その後のニプロ支部の数回にわたる団体交渉開催の申し入れに対して、1回だけ行った同月28日のニプロ支部との団体交渉において、会社は、時間を30分に限定した上で、前記回答が最終回答であり検討の余地はない、11月30日までに妥結しなければ、ニプロ医工労組組合員への支給予定日である12月10日に、支部組合員には支給できない旨表明した。

ニプロ支部は、これに対して抗議文を提出するなどしたが、結局同年12月上旬妥結し、同月17日支給された。

なお、ニプロ医工労組は、会社と一時金についてすでに年間協定を結んでおり、年末一時金は12月10日に支給された。

(2) 昭和59年12月27日、ニプロ支部は、会社に対して、A1の論旨解雇処分についての団体交渉を同月28日に開催するよう申し入れたが、会社は、A1の個人的問題であり団体交渉事項ではないとして、これに応じなかった。

(3) 昭和59年12月28日、ニプロ支部は、会社に対して、ニプロ医工労組機関紙上に掲載された、「生産性に協力しないN・N支部がいるかぎりビター文投資したくない」とするニプロ医工労組と会社との労使協議会席上での会社発言について、団体交渉を同日開催するよう申し入れたが、会社は、そのような発言はしていない旨答えたのみで、これに応じなかった。

(4) 昭和60年1月7日、ニプロ支部は、会社に対して、同月5日の社長の年頭あいさつについて抗議文を提出するとともに、団体交渉を同日開催するよう申し入れたが、会社は、社長の発言を曲解したものだとして、これに応じなかった。

(5) 昭和60年1月12日及び同月19日、ニプロ支部は、会社に対して、社長の年頭あいさつ以降、会社管理職による支部組合員への脱退工作が激発しているとして抗議文を提出し、

同月19日から数回にわたり団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、そのような事実はないとして、これに応じなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立組合の主張

会社が、①残業差別等仕事上での差別取扱いをしたこと、②会社職制をして、支部組合員に対する組合脱退工作或、ニプロ医工労組への移籍を慫慂したこと、③団体交渉を拒否したこと、及び④社長の年頭あいさつは、申立組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

申立組合の主張のうち、①については、そのような差別取扱いは行っていない。②及び④については、ニプロ医工労組組合員である係長及び班長らの言動は、申立組合とニプロ医工労組との間の問題であって、会社は関知していない。また、社長の年頭あいさつ及び課長等の会社管理職の言動は、いずれも不当労働行為にはあたらないものか、もしくは事実が存在しないものである。③については、団体交渉の必要がないものか、もしくは団体交渉事項ではないため応じなかったものである。

2 判断

(1) 社長の年頭あいさつ及びそれ以降の課長等の言動について

① 社長の年頭あいさつについて

会社は、社長の年頭あいさつは、毎年の慣例となっており、社長としての所感、方針等を相当詳細に述べるもので、本件あいさつは、前年の昭和59年の労使関係を踏まえて、社長の会社の将来に対する不安、懸念が表明され、全従業員に対する協力の要請がなされたものであって、申立組合を誹謗中傷したのではなく、しかも、申立組合は、あいさつ全体のうちのごく一部を恣意的にとりあげて問題にしているものと主張する。

しかしながら、本件あいさつは、認定した事実2にみられるとおり、申立組合結成以来の労使の対立が継続しているなかで、認定した事実3及び同6の(1)～(3)にみられるとおり、前年から引き続いて申立組合とニプロ医工労組及び会社との対立が、一段と激化した時期のものである。

そうした時期に、会社館林工場の全従業員を前にした、約1時間20分にわたる社長の年頭あいさつという場で、たとえ一部とはいえ、認定した事実4のとおり、一方的に申立組合を批判し、その存在自体を否定したうえ、投資はできない、などといった従業員に将来への不安、動揺を生ぜしめるこのような内容の発言は、一般的な所信、従業員への協力要請を述べたものとはとうてい考えられず、また、後記②で判断しているとおり一連の課長等による不当労働行為の契機となっていることから、会社の申立組合に対する嫌悪に基づく申立組合の弱体化を企図したもので、申立組合からの脱退を慫慂したものと云わざるを得ず、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

② 社長の年頭あいさつ以降の課長等の言動について

ア セット課Aにおける課長及び各班長の言動について

会社は、B 3 班長ら 3 名の班長の言動については、組合間の問題であって、会社としては関知しておらず、B 5 セット課 A 課長の発言については、同課長がセット課 A に異動して間もないため、各班長に対して、仕事については作業者に話をするよう指示したのを「私の命令だ」と言ったにすぎない、と主張する。

しかしながら、B 5 セット課 A 課長の発言については、認定した事実 5 の (1) の⑥のとおりであって、認定した事実 5 の (1) の①～⑤及び⑦の B 3 班長らの言動は、単なる組合間の問題ではなく、B 5 セット課 A 課長の指示命令の下に、支部組合員に対して、申立組合からの脱退を懲慥したものと認められる。

イ シリンジ課における工場長等の言動について

(ア) A13 に対する言動について

会社は、当時労使及び労々関係が騒然としていた状況の中で、相当悩んでいた A13 に、普段から目をかけていた B 6 工場長が声をかけたことがあっても不自然ではないと主張する。また、会社は、当時シリンジ課の仕事が繁忙を極めていたにもかかわらず、組合間の対立の激化により課員の労働意欲が減退し、生産効率の停滞が B 7 シリンジ課長の頭痛の種であったこと、その中で A13 は、時間外勤務、休日出勤に協力的でなく、なにか悩んでいるように見えたため、B 7 シリンジ課長が A13 に協力要請するとともに、悩みの原因について質問したところ、A13 から組合問題の板挟みで悩んでいることが示されたので、仕事と組合は全く別問題であり、課長の立場としたら仕事だけしてくれたらそれで十分である旨述べたにすぎないと主張する。

しかしながら、B 6 工場長及び B 7 シリンジ課長の言動については、認定した事実 5 の (2) の①のとおりであり、A13 に対して、申立組合からの脱退を懲慥したものと認められる。

(イ) A14 に対する言動について

会社は、本件は B 7 シリンジ課長の関与がなければ組合間の問題であり、同課長は後から全く偶然その場に来て数分間そこに居たにすぎず、積極的には何もしていないと主張する。

しかしながら、B 7 シリンジ課長らの言動は、認定した事実 5 の (2) の①及び②のとおりであり、同じ日の午後 4 時頃脱退届を書いた A13 を引き合いに出すなどして、A14 に対しても、申立組合からの脱退を懲慥したものと認められる。

(ウ) A15 及び A17 に対する言動について

会社は、B 8 次長の A15 の父親に対する電話の内容は、同次長が A15 の結婚式に主賓として招かれた際、両親に同人の将来については責任を持つ旨の約束をしたことがあり、最近同人の勤務態度が投げやりで心配になったことから父親に電話したまでのことであって、脱退工作などはしていないと主張する。

また、会社は、B 8 次長の A17 の父親に対する電話の内容は、A17 が自宅が通勤圏内にあるにもかかわらず会社の寮に入りたいと希望したので、若い女性の職場の上司として何か問題があるのかを父親に問い合わせたまでのことであると主張する。

しかしながら、B 8 次長の言動は、認定した事実 5 の (2) の③のとおりであり、

B 8 次長と A15 及び A17 の関係を考慮したとしても、家族を通じて申立組合からの脱退を働きかけたものと認められる。

ウ 製管研磨課における係長の言動について

会社は、B 9 係長と A18 の会話は A18 の方から積極的にもちかけ、A18 の質問に B 9 係長が答えるという形で進められたもので、状況からみても B 9 係長の方から脱退を強要することは考えられず、また、A18 の証言自体信用性が薄いと主張する。

しかしながら、B 9 係長の言動は、認定した事実 5 の (3) のとおりであり、A18 に対して、申立組合からの脱退を慫慂したものと認められる。

エ 管理課における課長の言動について

会社は、B10 管理課長が A19 に話した内容は仕事の話が主であり、脱退工作と言われるようなものではないと主張する。

しかしながら、B10 管理課長の言動は、認定した事実 5 の (4) のとおりであり、A19 及び A20 に対して、申立組合からの脱退を慫慂したものと認められる。

以上のとおり、本件各課長等の言動は、その内容、方法から、いずれも会社管理職等の職制上の地位を利用して、部下である支部組合員に対し、申立組合からの脱退を慫慂したものと認められ、これを否定する会社の主張は、採用できない。しかも、その時期が、昭和 60 年 1 月 5 日の社長の年頭あいさつの後の同年 1 月に集中していることから、社長の年頭あいさつを契機として、会社の意を受けたものと推認され、これは申立組合の弱体化を意図した労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 団体交渉の拒否について

申立組合は、認定した事実 6 にみられるとおり、会社が、申立組合との団体交渉に応じなかったことは、団体交渉拒否の不当労働行為であると主張し、会社は、いずれも不当労働行為には該当しないと主張するので、以下判断する。

① 昭和 59 年年末一時金について、会社は、申立組合の回答指定日に文書で回答し、団体交渉にも応じていると主張する。

しかしながら、認定した事実 6 の (1) のとおり、会社は、昭和 59 年 11 月 10 日以降、申立組合が再三にわたり団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらずこれに応じず、同月 28 日に至ってようやく開催した団体交渉も、時間を 30 分に限定した上で、一方的に会社回答での妥結を迫っており、こうした会社の態度は、誠意ある団体交渉を行ったものとは認められず、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

しかし、本件年末一時金については、すでに妥結し、支部組合員に対して支給されていることを考慮すれば、主文第 3 項の救済をもって足るものと判断される。

② A 1 問題については、認定した事実 3 の (5) のとおりであり、これに関する申立組合の団体交渉開催の申し入れについては、認定した事実 6 の (2) のとおりである。

会社は、A 1 の個人的問題であって、団体交渉事項ではないと主張する。

しかしながら、申立組合の執行委員の解雇処分でもあり、申立組合として団体交渉の開催を申し入れているにもかかわらず、これに一切応じない会社の態度は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

③ ニプロ医工労組機関紙上での会社の発言については、認定した事実 6 の (3) のとおり

であるが、労使協議会の席上での会社発言として、ニプロ医工労組がその機関紙上に登載したもので、会社は、申立組合に対して、そのような発言は行っていない旨答えており、申立組合の主張は採用できない。

- ④ 社長の年頭あいさつ及びそれ以降の課長等の言動については、認定した事実4及び同5のとおりであり、それらに関する申立組合の団体交渉開催の申し入れについては、認定した事実6の(4)及び(5)のとおりである。

確かに、会社は、団体交渉に応じていないことが認められるが、これらの言動については、前記判断の(1)の①及び②でいずれも不当労働行為に該当すると判断し、主文第1項及び第3項の救済を命じており、団体交渉の開催を命ずるまでの必要はないものと判断される。

(3) その他

申立組合は、昭和59年から同60年にかけて、認定した事実以外にも課長等の会社管理職及び係長、班長らの言動をとりあげて、不当労働行為であると主張するが、いずれも十分な疎明がなく認めることはできない。

また、申立組合は、残業差別等仕事上の差別取扱いなるものを取りあげて、不当労働行為であると主張するが、それらについても十分な疎明がなく、申立組合の主張は採用できない。

3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及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62年3月2日

群馬県地方労働委員会
会長 中山 新三郎