

東京、昭60不110、昭62.3.3

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合東京地方本部
申立人 総評全国一般日本ケミファ労働組合
被申立人 日本ケミファ株式会社

主 文

- 1 被申立人日本ケミファ株式会社は、別表記載の申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合所属の組合員に対して、ビラ配布活動を理由として昭和60年11月13日以降昭和61年7月8日までの間に行った戒告処分を撤回しなければならない。
- 2 被申立人日本ケミファ株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社本社入口の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 A1 殿
総評全国一般日本ケミファ労働組合
中央執行委員長 A2 殿

日本ケミファ株式会社
代表取締役 B1

当社が、貴組合所属のA3氏ら14名に対して、ビラ配布活動を理由として昭和60年11月13日以降昭和61年7月8日までの間に行った戒告処分は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人日本ケミファ株式会社は、前記各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。

別表

（戒告処分の対象者）

A3	A4	A5	A6	A7
A8	A9	A10	A11	A12
A13	A2	A15	A16	

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本ケミファ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、全

国に8支店と28の営業所等を、茨城県関城町に茨城工場、埼玉県三郷市に草加事業部および研究所を有し、医家向け医薬品・臨床検査薬の製造・販売を主たる業とする会社で、従業員は約800名である。

- (2) 申立人総評・全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京地方における一般産業、中小企業に働く労働者で組織する労働組合で、組合員は約12,000名である。
- (3) 申立人総評全国一般日本ケミファ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和56年5月5日、会社従業員をもって結成した労働組合であって、東京地本に加盟している。結成当初の組合員は、約700名であったが、現在は36名（うち本社支部は13名）である。
- (4) なお、会社には会社従業員によって58年2月ごろ結成された日本ケミファ茨城工場労働組合、同年5月ごろ結成された日本ケミファ本社労働組合および日本ケミファ福岡支店労働組合があり、これら3組合は、同年12月日本ケミファ労働組合連合会（組合員約260名、以下「労連」という。）を組織し現在に至っている。

2 組合結成以降「58年和解」に至るまでの労使関係とその間における組合のビラ配布活動

- (1)① 組合は、昭和56年5月13日、会社に組合結成を通告するとともに、団体交渉を申し入れ、同日の団体交渉において会社との間で組合活動等に関する「協定書第1号」を取り交わした。

しかし、それから約1か月を経た頃から労使関係が次第に悪化し、組合は56年7月6日、社長研修会、昼食会における社長の言動が不当労働行為に当たるとして当委員会に救済申立て（56年不第101号）を行ったが、その他にも翌57年12月までの間、組合員の配転撤回等を求める5件の救済を申し立てた。また組合は、裁判所に対しても57年3月29日、組合員15名の配転命令効力停止の仮処分を申請（東京地裁昭和57年（ヨ）第2242号）したりした。これに対し当委員会は57年6月16日、上記社長の言動は組合の組織運営に支配介入したものであるとして、救済命令を発し（同月30日、会社は中労委に再審査を申し立てた。）、また東京地裁は同年4月7日、上記配転が組合の弱体化を目的としたものであるとして仮処分の認容決定を行った。

- ② ところが、57年11月、会社の新薬許可申請をめぐる業務上の不祥事が明らかになり、会社が80日間の業務停止の行政処分を受けたことを契機として、会社側にも労使関係を正常化する機運が生じたことから、当委員会において組合と会社間の和解が行われた。その結果、翌58年7月1日、当委員会に係属中の上記事件をはじめ、茨城県、埼玉県、大阪府の各地労委に係属中の不当労働行為救済申立事件、浦和地裁の仮処分申請事件を含む全面的な和解が成立した（以下、この和解を便宜上「58年和解」という。）。

この「58年和解」は、ア．会社が今次紛争の発生について遺憾の意を表するとともに、将来にわたって不当労働行為を行わないことを確約する、イ．組合員21名の配転について、労使合意のとおり措置する、ウ．組合員11名の降格、出勤停止、譴責、戒告の処分について履歴上なかったものとして取り扱うこと等を骨子とするものであったが、その間結論を得るに至らなかった「労使関係正常化のための懸案事項（組合事務所、掲示板、組合活動、組合員の範囲等）」および「賃金の是正問題」については、ひき続き誠意をもって交渉を行うものとし、交渉が整わないときは、労使いずれか一方が当委員会にあっせんを申請し、他方がこれに応ずるものとされていた。

(2)① ところで、本件で問題となる組合のビラ配布活動は、上記懸案事項中の組合活動の一項目となっているが、これについては、労使間で次のようなやりとりが交わされた経緯がある。

②ア 組合結成直後の56年5月13日に日に締結された前記「協定書第1号」のなかで「就業時間外（休憩時間を含む）における組合活動の自由（会議、集会の開催、ビラ配布等）を保障する。尚、会議、集会の開催を社内で実施する場合は届出制とする。」と定められており、組合は結成当初から組合機関紙を含むビラ配布活動について、本社においては就業前または昼休み時間中に週2ないし3回程度の割合で、従業員（出張、外出、休暇中の者も含む。）各自の机上右隅または空きスペースにビラを置くという態様でこれを行ってきた。

イ これに対し、会社は56年6月2日、ビラ配布活動に関する前記「協定書第1号」の規定は、「組合文書等の配布は会社の建物外・構外で行うこと。就業時間外といえども会社施設等を使用しようとする場合には『会議室使用願』などにより、会社ルールに従って事前に許可を受けなければならない」という趣旨である旨の見解を示した文書を組合に通知した。この会社見解は、前記の規定を、「（社内遵守事項）従業員は社内で集会、放送、掲示、印刷物の配布等を行わないこと。但し、予め会社の許可を受けた場合はこの限りでない。」との就業規則第33条と同旨のものと解したものと考えられる。

ウ しかし、組合は、会社の上記通知にいう会社の許可を求めることなく、前記「ア」の態様によるビラ配布活動を続けた。これに対し、会社は57年7月1日、ビラ配布活動の保障を含む前記「協定書第1号」を同年9月30日をもって破棄する旨組合に通告し、ついで同年9月25日、「協定書第1号」失効後のビラ配布については、会社の設けた「ビラボックス」を利用するよう組合に通知したが、組合はこれに承服しなかった。

3 「58年和解」後における組合のビラ配布の取扱いをめぐる交渉経緯

(1)① 前記「58年和解」成立後、組合と会社は労使関係正常化のための懸案事項となっていた組合事務所、組合掲示板、組合活動、組合員の範囲等の各問題について交渉を行ったが、このうち、会社会議室の利用や本件ビラ配布など組合活動の問題については、相互に第一次案、第二次案を提出し合いながら交渉を進め、会社は58年12月14日、最終案を組合に提示した。

この案では、ビラ配布について「組合は、就業時間外に、別に定める部署・場所を除き、会社施設内で組合ビラを配布することができる。ただし、組合は、ビラ配布にあたって職場の秩序に留意し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」とされていた。

この会社提案に対し、組合は、同日口頭で、基本的には了承するが、これまでの交渉を踏まえ何点か確認しておきたいことがある旨会社に回答し、翌59年1月30日「別に定める部署・場所」とは例えば、本社では役員室を指すことなどを会社に文書で申し入れた。

② 会社はこの申し入れに対して、労務担当が変わったこと等を理由に前記会社最終案全体を撤回する旨直ちに組合に回答した。しかし、会社は、組合が59年2月21日と22

日に会社人事部のカウンター内でビラを配布したことに関連して、翌23日「組合ビラについては、(前記会社最終案で)『別に定める部署・場所を除き会社施設内で組合ビラを配布することができる』とすることでほぼ固まり、『別に定める部署・場所』に関して詰めが残されている状態であるが、……この時期に、(人事部の)カウンター内でビラ配布を強行することは、……労使間の信義に反し誠に遺憾である。」などと組合に申し入れを行った。このことが契機となり、組合との間で話し合いが行われた結果、ア. 役員室にはビラを配布しないこと、イ. 人事部には人数分のビラを一括して担当者に渡すこととの合意が、遅くとも同年3月末までになされた。この合意は前記ビラ配布に関する会社最終案の内容を基礎として成立しているもので、結局会社・組合間では、上記の時期に「組合は、就業時間外に、役員室を除き会社施設内で組合ビラを配布することができる(人事部には、人数分のビラを一括して担当者に渡す)。ただし、組合はビラ配布にあたって職場の秩序に留意し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」との内容の合意(以下、便宜上これを「59年合意」という。)が成立したものと認められる。組合は、この合意の前後において、前記のような態様のビラ配布を続けたが、この「59年合意」後約1年間は、組合のビラ配布活動の取扱いについてさしたるトラブルもなく、この合意に沿った運用がなされていた。

- (2)① 上記のように、ビラ配布については合意をみたが、その他の労使関係正常化のための懸案事項、とりわけ組合事務所の問題では容易に合意が得られなかったことから、組合は、60年2月14日、前記「58年和解」の協定に基づき、ビラ配布活動などの組合活動をも含めて懸案事項解決のためのあっせんを当委員会に申請した。
- ② ところが、このあっせん係属中の同年4月9日、会社は組合に対し「組合員の範囲、組合活動、組合事務所及び組合掲示板に関する協定書(案)」を提示した。その各事項の内容は、いずれもこれより先の同年1月29日、会社が労連との間で締結した労働協約と同文のもの(会社は、労連との協約締結までの間、組合に対してはこの内容の提案を全く行わなかった。)で、組合にとっては酷しいものであった。
- ③ そして、前記協定書(案)のうちビラ配布などの組合活動に関するものとしては、「第3条(会社施設の使用) 組合が就業時間外に会合その他のために会社の施設又はその構内を使用する場合には、事前に日時、場所、使用目的、責任者及び参加者を会社に届け出て許可を得なければならない。」(労連との労働協約第9条と同文)とされており、前記「59年合意」に直接対応する条項は全く示されなかったが、会社のみならず組合も、この「第3条(会社施設の使用)」が組合のビラ配布にも当てはまるものと解し、それを前提にしてその後のやりとりを交わした。そして、会社は同年4月24日付で、この「第3条(会社施設の使用)」の趣旨をビラ配布について具体化したかたちで、「休憩時間内におけるビラ配布の現状については施設管理上問題があるので、就業時間外といえども会社施設内で組合活動を行うときは、その都度、職場の責任者(課長以上)の許可を得て、在室者本人へ直接手渡しし秩序ある組合活動を行われない」(以下、上記「第3条(会社施設の使用)」を含め、便宜上「60年会社案」という。)と組合に申し入れた。なお、この案は、前記組合結成直後に締結された「協定書第1号」について、そのビラ配布に関する規定を就業規則第33条と同旨のものと解した会社見解と同工異曲のものと解される。

なお、「60年会社案」と同旨の協約を有する労連は、本社でビラ配布を行う場合には、社外で就業時間前にこれを行っており、社内でのビラ配布を行ったことも、そのための許可を会社に求めたこともない。

- ④ このように、「60年会社案」が組合にとって酷しいものであったことから、「59年合意」での協約締結を主張する組合と、「60年会社案」での協約締結を求める会社の主張とが真向から対立し、結局組合活動に関する協約が締結されないまま今日に至っている。なお、前記あっせんは不調となり60年11月8日打ち切られた。

4 本件戒告処分

- (1)① 会社は、前記60年4月24日付のビラ配布についての申し入れを行った以降、組合に対し、再三にわたり、会社施設内におけるビラ配布は、配布する職場の責任者の許可を受け、かつ、ビラを在室者本人へ直接手渡すべきであることを注意、警告した。しかし組合は、これに承服せず、引き続き「59年合意」に沿ったビラ配布活動を行った。
- ② これに対し、会社は、同年11月13日、その前日の昼休み時間中本社内でビラ配布を行ったA3ら組合員4名を前記就業規則第33条に違反し、同第54条の「風紀、秩序をみだしたとき」に該当するとして、それぞれ戒告処分（就業規則第53条の「口頭により将来を戒める」処分）に付するとともに、組合に対して無許可ビラ配布を行った同組合員らを戒告処分に付したことおよび今後は許可を得てビラ配布を行うべきであることを申し入れた。そして、同申し入れには「会社は、すでに労連（多数組合）との間に労働協約を締結しており、会社施設内における組合活動は会社の許可を得て、就業時間外に行うことになっていることを申し添える」と付記されており、その後の組合に対する申し入れにも同様の記載がされていた。
- ③ しかし、組合は従前と同様のビラ配布活動を続けたところ、会社は「無許可ビラ配布」を行った組合員に対し、61年7月8日までの間、次表のとおり次々に戒告処分を行った。なお、会社はその後も同様の処分を続けていることが窺われる。また、その間の61年1月22日B2会長は、昼休み時間中の組合員によるビラ配布を目撃し、「追っかけまわして取っ飛ばせ」と従業員に指示し、配布されたビラを回収させるなどのことかあった。なお、組合の草加支部でも会社研究所において、本社支部と同じ態様のビラ配布を行っているが、これについて、会社は格別処分を行っていない。

戒告処分一覧表

戒告処分の対象者	戒告処分の日付と回数
A3	60年11月13日、15日、28日、12月3日、16日、24日、27日、61年1月21日、31日、2月18日、21日、28日、3月12日、12日、12日、25日、4月1日、17日、5月14日、19日、22日、28日、6月3日、17日、26日、26日、26日、7月8日（29回）
A4	60年11月13日、14日、15日、21日、25日、28日、12月6日、27日、61年1月21日、31日、2月17日、19日、28日、3月12日、12日、24日、25日、4月17日、17日、5月2日、14日、22日、6月6日（23回）
	60年11月13日、14日、16日、12月16日、61年1月31日、2月17日、3

A 5	月12日、12日、14日、24日、4月17日、5月14日、19日、19日、22日、26日、6月17日、17日、27日、7月8日、8日(21回)
A 6	60年11月13日、16日、19日、25日、12月16日、61年1月21日、2月18日、3月12日、12日、25日、4月17日、5月1日、6月6日、6日、27日(15回)
A 7	61年7月8日(1回)
A 8	60年11月19日、21日、12月6日、61年3月12日、12日、12日、25日、4月1日、17日、5月2日、6月3日、6日、26日、7月8日(14回)
A 9	60年11月21日、12月2日、2日、24日、27日、61年1月24日、31日、2月17日、19日、21日、28日、3月12日、12日、12日、12日、25日、4月17日、5月19日、6月3日、6日、17日、26日、26日(23回)
A10	60年12月2日、61年3月28日、28日、4月4日、5月1日、26日、6月17日(7回)
A11	60年11月21日、25日、27日、61年1月21日、23日、2月1日、3月12日、12日、14日(9回)
A12	60年11月15日、21日、27日、12月6日、61年1月23日、2月18日、21日、28日、3月12日、12日、28日、4月4日、17日、17日、5月2日、2日、6月6日、6日、26日、26日、26日、7月8日、8日(23回)
A13	60年11月15日、19日、27日、28日、12月2日、5日、6日、61年1月23日、2月1日、17日、19日、21日、28日、3月12日、12日、14日、14日、4月4日、17日、5月2日、14日、14日、28日、6月26日、26日、7月8日、8日、8日(28回)
A 2	60年11月25日、29日、12月4日、9日、16日、24日、61年1月24日、24日、2月1日、17日、19日、21日、28日、3月12日、12日、14日、25日、4月4日、5月22日、28日、28日、6月3日、6日、17日、17日、27日、27日、27日、7月8日、8日、8日(31回)
A15	60年11月18日、19日、28日、12月6日、16日、61年1月24日、2月28日、3月12日、14日、14日、4月4日、17日、6月3日、6日、17日、17日、27日、27日、27日(19回)
A16	60年11月22日、25日、12月2日、7日、61年1月21日、23日、2月1日、18日、3月25日、25日、4月1日、4日、17日、5月1日、1日、19日、19日、22日、28日、28日、6月17日、17日、17日、27日、27日、27日(26回)

(注) 1 同一日付が複数記載されているのは、同じ日に複数の戒告処分がなされたことを表している。

2 A 7を除くA 3ら13名は、いずれも本社支部組合員である。

(2)① 会社は戒告処分に付した理由として、会社の新しい経営戦略の展開のため子会社三社を設立したことなどから、本社社屋の狭隘化を招き(当時、本社社屋内の従業員が1年間で187名から261名に増加)、また共同研究の積極的推進などのために機密保持の

必要性が高まったため、従前にも増して施設管理の徹底を図る必要が生じているところ、無許可ビラ配布のためすでに機密保持および職場秩序維持の面から次のような8項目の具体的支障が発生し、ないしは発生するおそれがあるとしている。

ア 組合ビラを受け取らない者への強引な配布により、トラブルが発生している。

イ 業務が休憩時間におよんでいる管理者、一般社員へのビラ配布が業務妨害となっている。

ウ 不在の監査役室へたびたび無断で立ち入り、ビラを配布したことがある。

エ 来客に対して、体面・体裁上の問題がある。

オ 出張・外出・休暇中の社員の机の上にビラが散乱したまま放置され、職場環境が乱れる。

カ 無人の各フロアへ無断で入室し、無差別に役員、管理職を含む全社員の机上、椅子の上へ配布している。

キ 休憩時間終了後の就労遅延が発生する。

ク 複数組合が存在しており、このまま無許可ビラ配布が継続されると、労連（多数派組合）との間でトラブルの発生するおそれがある。

② 上記8項目については以下の事実が認められる。

ア 組合は、ビラを受け取る意思の有無にかかわらず、各従業員の机上に昼休み中ビラを配布しているが、これにより特段のトラブルが発生したとの事実は認められない。

イ 組合は、昼休み時間中に執務している従業員の机上にビラを配布したことがあるが、これにより業務に支障が生じたりしたとの事実は認められない。

ウ 組合は、「60年会社案」が提案された直後の60年5月に不在の監査役室にビラ配布を行ったことが一度あったが、会社の抗議をうけてからは行っていない。

エ 組合のビラ配布によって、来客の応接のうえで、具体的な支障があったとの事実は窺われない。

オ 組合は、出張、休暇等で不在の従業員の机にもビラを配布しているが、これにより、職場環境が乱れたというような格段の事情は窺われない。また、会社も「人事部だより」を同様の方法で配布することもある。

カ 組合は、昼食等で従業員が不在のフロアにもビラを配布しているが、社員であれば自由に立ち入れる場所であり、これによって会社の機密が漏れるなど、業務に支障を生じた事実は認められない。

キ 組合がビラ配布を行ったために、休憩時間終了後の就労に遅延が生じたとの事実は認められない。

ク これまでビラ配布の態様をめぐって、組合と労連との間で特にトラブルが発生したとの事実は認められず、今後そのおそれがあるとの具体的徴候もみられない。

(3) なお、会社は本件申立て後に行った61年度昇給および61年度上期賞与について、本件戒告処分をそれぞれ査定のマイナスの事由としていることが認められる。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

組合は、結成当初から、就業時間外において、社内でのビラ配布活動を行ってきたのであるが、「59年合意」後は、このルールに沿って、整然としたビラ配布活動を行っており、同ルールは労使慣行としても定着していた。しかるに、会社はかかる活動を本社内で行った申立人組合の組合員らを対象に本件戒告処分の措置に出た。この処分は、それを口実に同人らの昇給・一時金査定における低査定の原因にすることを狙った不利益扱いであるとともに、組合の正当なビラ配布活動を全面的に禁止することにより、組合の弱体化・組織破壊を狙った支配介入である。よって全ての戒告処分の撤回を求める。

(2) 被申立人の主張

申立人組合の組合員らが、就業規則に違反して、会社の本社各職場において、無断・無許可でビラ配布を繰り返したので、会社は再三再四、組合に対し許可を得て、在室者本人へ直接手渡す方法によりビラ配布を行うよう注意・警告をしてきた。にもかかわらず、同組合員らが無断・無許可でビラ配布を強行継続したため、会社としては、止むなく懲戒処分としては最も軽い本件戒告処分を行わざるを得なかったものであり、本件処分は正当である。従って本件申立ては全く理由がなく、棄却さるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 会社内における組合のビラ配布活動については、組合結成以来労使間に見解の対立があり、当委員会における和解（「58年和解」）を契機として労使間で一定の合意（「59年合意」）が形成されたが、会社が約1年後に、就業規則と同旨の会社提案（「60年会社案」）をなし、これを強行する態度に出たことにより、ビラ配布活動に関する労使間の対立が再燃するに至った。本件戒告処分は、このような経緯のなかで「59年合意」に沿った組合のビラ配布活動が就業規則に違反しているとして行われたものであるもので、それが不当労働行為か否かについては、この経緯に照らした検討が必要である。

(2) 組合が就業時間外に社内でおこなうビラ配布活動については、組合結成直後に「協定書第1号」が成立したが、その解釈をめぐる、就業規則が定める許可制をもって制限すべきであるとする会社見解と原則として自由であるとする組合の見解が対立した（第1、2(2)②ア、イ）。そして、支配介入、配転問題など不当労働行為の申立てが相次ぎ、労使紛争が激化していくなかで同協定書は会社によって破棄され（同②ウ）、この問題に関する労使の見解は対立したまま推移した。このため、「58年和解」のなかで、この問題が労使関係正常化のための懸案事項の一つとして協定され、その後曲折はあったものの、58年12月14日の会社最終案を基にして「組合は、就業時間外に、役員室を除き会社施設内で組合ビラを配布することができる（人事部には、人数分のビラを一括して担当者に渡す）、ただし、組合はビラ配布にあたって職場の秩序に留意し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」旨の「59年合意」が形成された。そしてこの合意は書面化こそされなかったものの、その後会社が「60年会社案」を提案するまでの約1年間、これに沿ってさしたるトラブルもなくビラ配布活動が続けられ、ビラ配布に関する労使間のルールとして機能していた（第1、3(1)②）。

(3) しかるに会社は、60年4月突如として「60年会社案」を組合に提案した。会社は、組合にこの提案をする直前の60年1月29日に、多数組合である労連との間に同案と同文の労働協約を締結しており（第1、3(2)②）、また、この協約締結後は、組合のビラ配布活動に対する申し入れのなかで何度かその事実を引合いに出している（第1、4(1)②）

ので、会社が「60年会社案」を提案した契機は、労連との協約締結にあると推認される。そして、労連は、同協約に沿って、就業時間外に会社構外でビラ配布を行っているが、少数組合となった申立人組合にとっては、労連と同様の会社構外でのビラ配布の方法では、その実効を期しがたいことは容易に推認される。のみならず、「60年会社案」の内容は、就業規則と同旨であって、就業時間外であっても、社内でのビラ配布は原則として禁ずることを前提としており（第1、3(2)③）、「59年合意」と全く異なっているばかりでなく、「58年和解」以前の、労使紛争が激化しつつあった当時の会社見解（「協定書第1号」に対する会社見解）と同じ立場に立つものであった。さらに、「60年会社案」によれば、「在室者本人へ直接手渡し」となっているが、昼休み時間中は従業員が不在がちで、この方法ではビラ配布の実効が極めて乏しくなると認められ、また「その都度、職場の責任者（課長以上）の許可を得て」となっているが、B2会長がビラ配布を目撃するや直ちにこれを回収させたこと（第1、4(1)③）からも窺われるように、「許可」の運用において濫用のおそれが多分に予想される。そうとすれば「60年会社案」は、申立人組合にとっては就業規則以上に酷しく、会社内における申立人組合のビラ配布活動を事実上封ずるに等しいものと言わざるをえない。

- (4) 会社は、上記のような立場をとるに至った理由を主張しており、これらについては、たしかに「59年合意」成立後、会社の経営計画に基づく事業の新展開（子会社三社の設立等）により、機密保持の必要性が増したこと、本社社屋が狭隘化したことなどの社内事情が生じたことが認められる。しかし、このような新しい事情のもとで、組合のビラ配布活動によって機密保持や接客の上で業務上の支障を生じたことは認められず、また会社が組合の同活動によって生じたとする他の業務上の支障は、いずれも措信しがたくまたは具体性に乏しいこと（第1、4(2)①、②）からすれば、「59年合意」を維持することが会社にとって特に困難になったとする事情あるいは理由が存したものと認められない。
- (5) 以上のように「60年会社案」は、組合のビラ配布活動に対し、さしたる合理的理由もなく、就業規則以上に酷しい規制を課すことにより、それを事実上封ずる内容のものであって、会社がこれを提案し、これに固執したことは、少なくとも「58年和解」以後の労使の話し合いの過程を無に帰するものであって、著しく労使間の信義に反するものといえる。したがって、組合がこれに反発して「59年合意」に沿ったビラ配布活動を続けたことは、無理からぬものがあったといわざるをえない。しかるに、会社は組合に対し、上記のような「60年会社案」に従うように再三注意し、警告したうえ、ビラ配布を行った各組合員に対し、執拗に戒告処分を繰り返す（第1、4(1)②、③）、かつ同処分をその後の賃金・一時金査定に影響させている（第1、4(3)）。
- (6) 以上(2)ないし(5)を総合すれば、会社は一旦組合との間で会社施設内のビラ配布を一定ルール下で容認する「59年合意」を成立させ、それに従った運用をなしたものの、労連との労働協約締結を契機として、組合のビラ配布活動を著しく制約する意図のもとに、従来の会社見解以上に酷しい「60年会社案」を組合に提案し、組合が従来の交渉経緯からこれに反発して「59年合意」に沿ったビラ配布活動を継続するや、「60年会社案」提案の意図を実現するために本件戒告処分を繰り返したものと推断せざるをえない。したがって、本件戒告処分は、組合のビラ配布活動を制約して組合組織を弱体化するた

めになした支配介入行為と判断せざるをえない。

なお、組合の「59年合意」に沿った本件ビラ配布活動は、社内での印刷物配布の許可制を定めた就業規則第33条に違反しているようにみえるが、上記判断に照らせば本件戒告処分は、同条違反に藉口してなした不当労働行為といわざるをえない。のみならず、会社の業務に支障が生じていないこと前記判断のとおりであるから、同規則第54条に定める風紀、秩序の紊乱として咎めることもまた妥当でない。

ところで、会社は前記のとおり61年7月8日以降も同様の戒告処分を続けていることが窺えるが、本件の救済としては、具体的に特定しえた同日までの間における戒告処分の撤回を命ずるにとどめることとする。

- (7) ちなみに、本件会社と組合との間では、今日に至るまでビラ配布活動のルールが確立されておらず、日常的に行われるビラ配布の都度、上記のように戒告処分が繰り返されていることが窺われるが、このような異常な労使関係を早急に正常化するため合理的な取り決めを行い、紛争を終息させるべきものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が組合のビラ配布を理由として行った本件戒告処分は労働組合法第7条第3号に該当する。

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62年3月3日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏