

命 令 書

申立人 扇城タクシー労働組合

被申立人 扇城自動車株式会社

主 文

本件申立ては、いずれもこれを棄却する。

理 由

第一 認定した事実

1 当事者

ア 被申立人扇城自動車株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、中津市内3カ所に営業所を有し、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）等を営んでおり、本件申立時の従業員数は78名である。

イ 申立人扇城タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、会社従業員で組織する労働組合で、全国自動車交通労働組合大分地方連合会（以下「自交総連」という。）及び中津・下毛地区労働組合評議会（以下「地区労」という。）に加盟しており、申立時の組合員数は70名である。なお、管理職以外の従業員はすべて組合員である。

2 一時金の不支給について

(1) 本件申立てに至る経過

ア 会社では、就業規則や労働協約には一時金についての定めはなかったが、少なくとも昭和41年度以降昭和59年度まで、毎年労使交渉によって夏は8月上旬、年末は12月上旬にそれぞれ一時金が支給されてきていた。特に、昭和58年度、59年度は、春闘時に賃金引上げ交渉と併せて一時金交渉が行われ、年間一時金が決定されている。

イ 昭和56年度から営業損益に赤字が生じ始めた会社は、資産売却等の手段によってその補填を行ってきたが、昭和58年度からは経常損益でも赤字となり、昭和59年度には、約3,210万円の累積赤字を計上するに至った。昭和52年度から昭和59年度までの会社の営業損益及び経常損益は下表のとおりである。

(単位：千円)

年 度	52	53	54	55	56	57	58	59
営業損益	6,070	12,229	6,360	1,128	△5,387	△16,007	△20,112	△23,938
経常損益	5,952	10,769	3,850	6,305	5,149	2,827	△17,126	△17,885

一方、営業収入に占める運転手の賃金及び一時金の割合（以下「総賃率」という。なお、賃金だけの割合を「賃率」という。）は、昭和52年度には55.3%であったが、その後年毎に上昇を続け、昭和59年度には63.6%を占めていた。この総賃率は、県内のタクシー会社の中では最上位レベルにある。

ウ 昭和59年6月に会社の常務取締役となったB1（以下「B1常務」という。）は、過

去の経営状況を分析したうえで、現在の赤字の要因が人件費にあるとして、その抑制を図るため賃金の引下げを計画した。その際、賃金引下げ額の目安としたのは、昭和60年1月時点での昭和59年度の欠損見込額約1,800万円と昭和60年度に経費の増加が見込まれる自賠責保険料、任意保険料、社会保険料の総額約700万円、さらに今後毎年5、6人の退職者が見込まれることから退職給与引当金の積増分として約1,000万円の合計3,500万円程度であった。

エ 昭和60年2月23日から3月4日にかけて、会社は、従業員を5、6人ずつ12の班に分けて、それぞれ2時間程度、会社の経営状況について説明会を開き、昭和59年度の収支予測を示して、同年3月31日現在で1,800万円程度の赤字が予想されること、経営悪化の原因は他社に比較して人件費が高いためであること等を説明した。その際に組合員が帳簿を見せてほしいと求めたところ、B1常務が「お前のようなやつに、なし見せなならんか。」と大声で威圧的に発言したり、また管理職が多いと組合員が非難したのに対して「営業についてお前たちから文句言われようと思わん。ガタガタ言うな。」と言って、ムチのような竹で机の上を乱暴にたたいたこともあった。

オ 同年3月4日、会社は、昭和59年度の収支予測や他社との賃率の比較資料と共に賃金引下げ案（以下「第1次案」という。）を記した「組合員の皆様へ」と題する書面を当時の執行委員長であるA1（以下「A1委員長」という。）に手交した。

会社の現行賃金体系は、基本給、勤続給、調整給からなる固定給部分と足切り15万円、歩合率18.8%の歩合給部分とで構成されており、昭和59年度の場合、運転手1人当たりの月平均水揚高は約39万5,000円で、その賃金月額は約21万4,000円であり、賃率は54%となる。また、昭和59年度の年間一時金は1人平均48万6,000円である。

これに対して会社が示した第1次案の内容は、昭和60年度の収入予想を昭和59年度の実績等から3億5,200万円と見込んで算定したもので、基本給について月額1万5,000円の一律引下げ、年間一時金についても年額2万円の一律引下げとし、歩合給については、足切り20万円で、水揚高35万円未満は歩合率18.0%、35万円以上45万円未満は18.8%、45万円以上は20.0%をそれぞれ積算するというものであった。この案によれば、運転手1人当たりの月例平均賃金は約18万1,000円で、賃率は45.7%、総賃率は55.5%となり、年間では昭和59年度の一時金を加えた現行支給方式に比べて約42万円の減収となる。また、会社の試算では運転手全体の人件費で約3,200万円の節約を見込んでいる。

カ 同年3月11日、組合は、賃金引上げを含む10項目の春闘要求書を会社に提出し、3月25日の第1回団体交渉（以下「団交」という。）でその趣旨説明を行った。これに対し会社は、4月15日の第2回団交において第1次案による賃金の引下げを求め、5月9日、6月11日と団交が続けられたが合意には至らなかった。

キ 同年6月16日、第5回団交に自交総連書記長のA2が参加し、会社に対し、賃金の賃率引下げは多少やむをえないところがあるが、本給をダウンするというようなことでは具合が悪いので、水揚げや仕業の見直しを含めて全体的な様子を見ながらたたき台を作ってほしい旨提案した。これを受けて会社は、6月21日の第6回団交で、予想収入を3億6,000万円とし、歩合給部分を変更した賃金引下げ案（以下「第2次案」という。）を提案した。

第2次案の内容は、固定給については現行どおりとし、歩合給については、足切り27万円まで、水揚高30万円までは歩合率10%、30万円を越え35万円までは20%、35万円を越え40万円までは40%、40万円を越え45万円までは65%、45万円を越え55万円までは10%、55万円を越える部分については20%をそれぞれ積算するというものであった。また、年間一時金については、当初14万円の引下げを提示していたが、交渉の中で引下げ額は10万円まで譲歩された。この案によって月例平均賃金を計算すると約20万3,000円となり、賃率は50.1%、総賃率は58.1%で、年間賃金では昭和59年度の一時金を加えた現行支給方式に比べて約25万円の減収となる。また、会社の試算では運転手全体の人件費節約額は約1,900万円であるが、年間収入の増加により赤字は解消されるとしている。

ク 結局、同年6月22日の未明になっても団交は合意に至らず、組合は同日午前7時からストライキに入った。当初、72時間の予定でストライキを行った組合は、会社の態度に変化が見られないことから、6月25日、無期限ストライキに切替えた。事態を重くみた地区労と自交総連は、7月2日、大分県労働組合評議会と共に組合を含めた扇城タクシー労組賃下げ問題対策会議（以下「対策会議」という。）を結成し、会社に団交を申し入れたが会社は当該労使間で解決したいとしてこれを拒否した。

同年7月3日、組合はストライキを中止した。翌4日に第7回団交が行われ、会社は、賃金については改定を行わないが年間一時金は支払えないとする回答を出した。これに対し組合は、とりあえず対策会議役員の団交参加を認めてもらいたい旨主張したが、会社は、席上では回答せず、後に、7月7日付けの文書で、労働協約には団交の委任を受けるものを上部団体に限定しているが、対策会議はこの上部団体に該当しないととしてその団交参加を拒否した。

同年7月8日、組合は、当該組合員5名を交渉委員として翌9日の団交を申し込んだが、当日になって、地区労と自交総連の代表に委任し団交に出席させる旨を記した文書を会社に渡したところ、会社は、直ちに、団交は組合員5名とのみ行いたい旨の回答をした。同日午後3時ごろ、組合側は組合員5名と自交総連委員長及び地区労事務局長の7名で団交に臨んだところ、会社側は参加者に疑義があるとして即座に席を立った。

同年7月15日、組合は、賃金引上げと上部団体（地区労、自交総連）の参加した団交促進を調整項目として、当委員会にあっせんを申請したが、会社はあくまで自主解決を主張して応じなかった。

ケ 同年8月7日、当事者間で第11回団交が行われ、会社は、第2次案提示後の営業実績が低下したことから、収入の増加を見込んだ賃金改定はできないとして、総賃率54%とする新たな賃金引下げ案（以下「第3次案」という。）を提示した。これに対し組合は、月例賃金は現行のままで、とりあえず一時金の回答をしてもらいたい旨求めたが、会社は、総賃率54%は現行の月例賃金の賃率とほぼ同率であり、現時点ではすでに夏季一時金の分も賃金として支払っていることになるので、これから交渉するのは年末一時金についてであると主張した。

第3次案の内容は、予想収入を3億4,800万円とみたもので、固定給部分のうち調整給2万360円を廃止し、新たに精勤給7,000円を設け、また基本給の支給条件を現行出

勤11日以上から出勤16日以上に変更し、歩合給については足切り30万円で、水揚高35万円までは45%、35万円を越え39万円までは51%、39万円を越え44万円までは54%、44万円を越え49万円までは56%、49万円を越える部分については58%をそれぞれ積算するというものであった。この案によって月例平均賃金を計算すると約19万円となり、賃率は48.4%、また総賃率を54%とすることによって、年間では昭和59年度の一時金を加えた現行支給方式に比べて約50万円の減収となる。なお、運転手全体では約3,700万円の節減となる。

コ 同年8月20日、組合は、当委員会に対して一時金の不支給、上部団体の参加する団交の拒否及び一部の組合員に内容証明郵便の写を送付するという会社の諸行為が不当労働行為に当たるとして救済申立て（大分地労委昭和60年（不）第1号事件）を行った。当委員会は、10月30日の第3回調査において団交拒否にかかる部分を分離して先議することとし、12月3日及び同月15日に審問を行ったが、同月25日、次のとおり関与和解が成立した。

#### 和 解 協 定 書

大分地労委昭和60年（不）第1号の1及び2事件について、申立人扇城タクシー労働組合（以下「組合」という。）と被申立人扇城自動車株式会社（以下「会社」という。）は、大分県地方労働委員会の関与和解により、下記のとおり協定し、円満に解決するものとする。

#### 記

1. 会社と組合は、相互信頼を基調とする労使関係を育成し、円満な労使関係の確立に努める。
2. 会社は、中津・下毛地区労及び自交総連大分地連の役員が参加する団体交渉の申入れがあったときは誠意をもってこれに応ずるものとする。
3. 会社と組合は、当面する諸問題について誠意をもって団体交渉を行い、早期解決を図る。
4. 組合は大分地労委昭和60年（不）第1号の1及び2をすべて取下げる。

以 上

サ 同年12月26日、上記和解協定に基づき、組合側交渉委員に地区労事務局長、自交総連副委員長らが参加して団交が行われた。組合は、第3次案についてははめのない賃金引下げを含め踏み込んで交渉に応じる用意があるので、とりあえず一時金を前年の金額を基準に支払ってもらいたい旨主張したが、会社は、あくまで第3次案を主張し、一時金は支払えないと繰り返した。

翌27日、再び団交が行われたが交渉は進展しなかった。組合は、賃下げ案の作成者であるB1常務が和解のときから風邪で欠席を続けていたため、その団交出席を求め、改めて12月29日に団交を行うこととなった。

この日に行われた団交で、組合は、昭和61年1月15日以降の総賃率を59%とするので今回の一時金として1人30万円の支給を求めるという提案を行った。これに対し会社は、第3次案が受け入れられれば解決金として1人10万円（うち、年内2万円支給）を出してもよいと回答したが、両者の主張に隔りが大きく、組合は交渉を打切った。

昭和61年1月9日、組合は団交を申し込んだが、会社は、昨年暮の団交の経過から

見るとお互いにこれ以上譲歩の余地はなく、組合が第3次案を受け入れる等特段の事情の変化がないかぎり交渉を行っても無意味であるとする回答をした。以上の経過から、昭和60年以降の一時金については、結審時現在、全従業員に対して支払われていない。

(2) 本件申立て以後の状況

ア 昭和61年2月3日、組合は、会社に対し嘱託職員であるC1（以下「C1」という。）を労働協約に則り、退職させるよう求めた。労働協約によれば、組合員の定年は満57才であるが、2年を原則として再雇用するとあり、C1が定年後すでに2年を経過したための申入れであった。これに対して会社は、C1についてはすでに昭和59年2月2日付けで営業部営業主任に任命しており、組合員若しくは労働協約の一般的拘束力を受ける労働者に該当しないとして組合の申入れを拒否した。

イ 同年2月5日、会社は、就業規則の全面改定を行うために組合に新就業規則案を示し、これに対する意見書の提出を求めた。組合は、その内容に労働基準法に抵触する部分や労働協約、現行就業規則に比べて不利な部分が多いため、意見書により強く反対の意を示したが、会社は、そのまま改定の手続きをとり、3月1日、新就業規則を3月4日から実施する旨発表した。

ウ 同年3月4日、組合は、自交総連の指示により、春闘闘争中を示す直径4cm程度の円形のプラスチック製ワッペンの着用を始めた。これに対して会社は、新就業規則を適用し、その着用を禁止する旨文書で通告した。また、3月24日には朝の点呼時にワッペンを着用していた闘争委員をB1常務が呼び、「はずさなければ出勤停止にする。」と申し渡した。組合では、昭和56年春闘時から毎年、自交総連の指導により同様のワッペンを3月10日前後から5月末ごろまで着用してきたが、着用禁止を求められたのは今年が初めてである。

エ 同年3月10日、会社は、昭和60年11月20日から組合専従職員として許可していた組合書記長のA3（以下「A3書記長」という。）を4月16日から職場に復帰させる旨組合に通告した。

オ 組合は、同年4月4日から15日にかけて、本件一時金不支給に関する抗議行動の一環として別府市にあるB1常務の自宅周辺でビラまき等を行ったが、その際住居侵入等があったとして、B1常務が組合を告訴している。

カ 同年6月27日、会社は、8月末日の労働協約有効期限に先立ち、その更新を行わない旨を組合に通告した。

キ なお、会社の経営状況を見ると、昭和60年度において夏季及び年末の一時金を支払わない等の措置がとられたが、春闘交渉時に行われたストライキの影響等から、年間の営業収入が前年度の約3億5,110万円より約4,250万円ほど減少し、約3億860万円となったこと、自賠責保険料、任意保険料、社会保険料が引上げられたこと、さらに定年退職者の増加を見込んで退職給与引当金を前年の2,060万円から3,808万5,000円と大幅に増加させたこと等により、営業収支で4,000万3,000円の大幅な赤字となり、約4,400万円の不動産売却等による営業外利益3,698万8,000円を加えても経常収支で311万5,000円の赤字を出している。

3 内容証明郵便の写の送付について

昭和60年6月末ごろ、B1常務に対して組合員であるとか組合闘争委員であると称するものから、団交内容等について問い合わせの電話が続いた。これを受けたB1常務が「いずれの内容についても当時のA1委員長に話してある。」と言うと、相手は「そんな話は聞いていないので文書に書いてくれ。」などと言った。このため、B1常務は、組合に対する会社の意向が一般組合員まで伝わっていないと考え、以後は組合に対する通知をすべて内容証明郵便で送り、さらに闘争委員に対しては同時期から同年10月末ごろまでその写を郵送している。また、写は会社の掲示板にも掲示されている。

## 第二 判 断

### 1 一時金の不支給について

#### (1) 当事者の主張

ア 申立人は次のように主張する。

一時金は、後払い賃金としての社会的実態を有しており、重要な労働条件と言えるので、それを長期間取得し続ければ、労使慣行により従業員の権利となる。会社では、長年にわたって、8月と12月に常に前年同期を上回る額で一時金が支払われているのであり、これが労使慣行となって前年を上回る一時金請求権が組合員に発生している。仮に、金額や支給条件等についての協定が成立していなければ具体的請求権が発生しないとの考え方に立ったとしても、前記労使慣行により組合員には期待的権利があると言える。ところが、会社は、賃金引下げに応じようとしないう組合を嫌悪し、組合とまともに団交しようせず、一方的に昭和60年の夏季及び年末一時金を支払わずに総賃率を自ら主張する54%にむりやり押え込んでいるのであって、これは、明らかに組合員故の不利益取扱いであり、また賃金引下げに反対する組合の弱体化を図った支配介入の不当労働行為である。

イ 被申立人は次のように主張する。

一時金は、労働条件であるが故にその決定は労使の団交に委ねられるもので、不当労働行為として救済を求めうるものではない。また、会社には一時金に関して就業規則や労働協約にその定めはなく、これまではその都度、組合との合意により支給してきたもので、昭和60年度についてこの合意がない以上、組合員にはその具体的請求権はない。さらに、組合のいう慣行上の請求権という観念は、未だ定説を得ず、権利確定事項として訴訟の場の判断を求めるべき事項であって、不当労働行為制度では、私法上の権利義務の確定を図ることはできず、それを前提とする申立人の主張は失当である。また、管理職を含めた全従業員に一時金を支給しておらず、差別とも言えない。

会社が賃金引下げ案を提案したのは、会社の月例賃金の賃率が県内のタクシー業界の水準を遥かに越え、他社の一時金と月例賃金を合わせたものと同率ないしそれ以上の高率であり、それが経営を圧迫し大幅な欠損を生ぜしめているためであって、これが合意に達しない以上、現行月例賃金のままでは一時金は財務上支払えないのであり、何ら不当労働行為にあたらぬ。

#### (2) 当委員会の判断

ア まず、一時金のような労働条件は本来的に労使の合意によって決定されるべきであるが、使用者の団交態度も含めて不当労働行為によってその妥結が妨げられたり、不当に延引せられたりしている場合には、労働組合は労働委員会に対し救済を求めうる

ものと言うべきであり、その救済方法において、いかなる措置をとるかは労働委員会の裁量権に委ねられるものである。

次に、不当労働行為制度には、確かに、私法上の権利義務の確定を行う権限は付与されておらず、組合員が一時金請求権を有するか否かの判断を当委員会がなすものではない。しかしながら、申立ての趣旨は組合員故の不利益取扱い若しくは支配介入の排除を求めるものであり、当委員会が判断するのもそれが不当労働行為にあたるか否かであって、私法上の権利義務の確定がなしえないからといって直ちに申立てが失当となるわけではない。

イ 組合は、本件の一時金不支給が組合員であるが故になされた不利益取扱いであり、組合弱体化を狙った支配介入であるとするので、以下検討する。

本件の場合をみると、確かに就業規則や労働協約には一時金について明文の定めはないが、過去20年間にわたって毎年8月と12月に一時金が支給されてきたこと、また一時金の支給が一般的な社会慣行として存在することを併せ考えると、その不支給は、いかなる理由によってなされたかはともかくとして、不利益な扱いであることは認められる。

(ア) そこで、本件一時金不支給に至った経過をみると、会社の経営状況は、昭和56年度から営業損益で赤字が生じ始め、資産売却等によりかろうじて経常損益の黒字を維持してきたものの、昭和58年度からは経常損益でも赤字となって、昭和59年度末には累積赤字が約3,210万円に達したことが認められる。その間、運転手の総賃率は、昭和52年度に55.3%であったものが昭和59年度には63.6%と大幅な伸びを示し、会社の赤字の主要な原因を占めていたことが窺われ、さらにこの総賃率が、県内のタクシー会社の中では最上位レベルにあることと併せ考えれば、会社が経営を立直すため人件費の削減を企図し、賃下げ案を提示したことも相当な理由がある。また、会社は第1次案、第2次案で一時金の有額回答を示しているが、それは結局、賃下げ案によって月例賃金を減額したうえでのものであり、月例賃金が未妥結のため現行賃率のまま支給されている以上、一時金の不支給という形をとらざるをえないとする会社の主張も首肯しうるところである。

しかも、会社は、このような経営状況について組合員の理解を得よう昭和60年2月から3月にかけて説明会を持ち、さらにそのころから同年8月までの間、組合と交渉を重ねる中で賃下げについての具体案を3回にわたり逐次提示してきているのであって、第3次案の総賃率54%とする提案は、このような過程を経て現れたもので、会社としては将来における収支の動向など推測・勘案しつつこのような結論に達したものと認められる。

ところで組合は、昭和60年度の経常損益の赤字は、会社が退職給与引当金の積立額を作為的に例年に比して著しく増加させたことによって生じたものであると主張する。

確かに、会社は昭和60年度の決算において退職給与引当金として3,808万5,000円を計上しており、この金額は前年度同費目の2,060万円を1,748万5,000円も上回っている。しかし、このように前年を上回る退職給与引当金を計上できた所以のものは、所有不動産を約4,400万円売却したことによる、いわば一過性のものであっ

て、一般的不況と自家用車攻勢に押されるタクシー業界にあって会社としては、今後従業員構成に高齢者割合の増加が見込まれる中で、この程度の退職給与引当金の計上は是非とも必要と考えたとしても、やむをえないところであろう。

(イ) 次に、組合は、前記認定のとおり、次のような会社側の言動ないし処置が存在することをもって、会社に不当労働行為意思があったと主張する。

- ① 昭和60年2月から3月にかけての従業員に対する会社の経営状況についての説明会の際、組合員が帳簿閲覧を求めたところ、B1常務が「お前のようなやつに、なし見せなならんか。」と大声で威圧的に発言したり、また管理職が多いという組合員の非難に対し「営業についてお前たちから文句を言われようとは思わん。ガタガタ言うな。」と言ってムチのような竹で机の上を乱暴にたたいたりした。
- ② 同年9月から12月の和解にいたるまで、労働協約中の「上部団体」の意味を狭く解釈して、地区労の団交参加を拒否した。
- ③ 昭和61年3月1日、会社は、組合の反対を押して、労働基準法ないし労働協約上の問題を含み、かつ全体として現行規則を労働者に不利に改めた新就業規則を3月4日から実施する旨発表した。
- ④ その3月4日、組合は、上部団体の指示により、春闘闘争中を示す円形ワッペン着用を開始したところ、会社は着用禁止の通告をなし、さらにB1常務がこれを着用していた闘争委員を呼んで「はずさなければ出勤停止にする。」と申し渡した。
- ⑤ 同月10日、会社は、前年11月21日以来組合専従を認めていたA3書記長を、来る4月16日から職場に復帰させる旨組合に通告した。
- ⑥ 同年4月上旬、組合は、本件に関する抗議行動の一環として別府市内に所在するB1常務の自宅周辺でピラマキ等を行ったが、その際住居侵入等があったとして、同常務が組合員を警察に告訴した。
- ⑦ 同年6月27日、会社は、確たる理由も示さないで、組合に対し労働協約の更新をしない旨の通告をした。

これらの事実は、いずれも大なり小なり会社の組合に対する不信感ないし不快感を推測させるものではあるが、事実①は、説明会における双方のやりとりの中での偶発的事象の色彩が強く、事実②は法及び協約解釈上の問題に係り、かつ同年12月の和解においては会社も地区労の団交参加を了承しており、また事実⑥については、未だ警察において捜査継続中であり、現在において告訴の当否の判断はなしえず、以上の事実は、会社の対組合感情を推定する上で特に重視するに足るものではない。また、⑥を除く③以下の事実は、昭和61年に入ってから会社が組合ないし組合活動に対する姿勢を厳しくしてきている経過を物語っており、組合は、本件一時金不支給がこれら一連の行為と同一意思のもとに行われた「組合弱体化、壊滅化を狙った攻撃」の一環であり、そのことはこれらの行為自体から明らかである旨主張するが、これらは何分にも第3次案提示から約7カ月以上も経た後の出来事であり、また労使関係の緊張が高まる中で逐次取られた措置であるので、この組合の主張をそのまま認めることは困難である。

したがって、上記①ないし⑦から推定される会社の対組合感情が本件一時金不支



給の直接的ないし決定的原因をなしたものと認められず、前述した会社経営の切迫した状況を併せ考えると、不支給に至った決定的動機は会社存続に対する経営者の危機感にあったものと推認せざるをえない。

(ウ) なお、組合は、会社の不当労働行為意思を推定するための間接事実として、乗客に対する言葉使いの規制、嘱託議員たるC1の雇用期間延長をあげているが、これらは、いずれもその意思を推定するための事実としては適切でない。また、申立人代理人は、最終意見陳述書で「(会社は)最近ではユニオンショップ制がなくなったとして組合から組合員を脱退させた」旨主張しているが、この間接事実自体につき疎明がなされていない。また、仮にこれが疎明されたとしても、その時期は、昭和61年11月15日付けの最終意見陳述書に「最近」と記載しているところから、第3次案提示より1年以上も後のことと認められるので、不支給意思決定に関する関連性は乏しく、前記認定を覆すに足りない。

以上により、本件一時金不支給は、組合員なるが故の不利益取扱いともまた組合弱体化を狙った支配介入とも認めることはできない。

## 2 内容証明郵便の写の送付について

### (1) 当事者の主張

申立人は、会社が組合あてに出した内容証明郵便の写を組合執行部や闘争委員に送りつけることは、合理的理由がなく、組合内部に混乱を持ち込もうとする支配介入であると主張する。

これに対し被申立人は、会社が送付した文書は、もともと組合あてに送付した文書の写であり、それまでの組合あての文書の内容が組合の役員、闘争委員間に周知されていないので会社の意思を正確に伝えるために送付したものであって、何ら異とするにあたらないと主張する。

### (2) 当委員会の判断

認定した事実によれば、会社は、自らの意向が組合員に周知されていないと考えて、組合あての文書を内容証明郵便とし、さらにその写を闘争委員に郵送したものであり、またこれらの文書はもともと組合あての文書であって、郵送の動機、文書の内容からして組合内部に混乱を持ち込もうとする意図は認められないので、これらの行為が支配介入となるとする組合の主張は採用できない。

## 第三 結 論

以上のとおり、当委員会は、申立人の主張につき検討した結果、いずれも不当労働行為に該当するとの判断にいたらなかったため、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和62年4月18日

大分県地方労働委員会  
会長 竹 中 知 之