

# 命 令 書

再審査申立人 オリエンタルモーター株式会社

再審査被申立人 総評全国金属労働組合千葉地方本部  
オリエンタル支部

## 主 文

I 初審命令を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人会社は、再審査被申立人組合の就業時間中の社外組合活動の件を交渉事項とする団体交渉申入れに対し、誠意をもって応じなければならない。
- 2 再審査申立人会社は、再審査被申立人組合に対し、豊四季事業所における組合事務所として、同事業所第二事務棟地下2階の一部(別紙図面の斜線表示の部分)を貸与しなければならない。

上記貸与の条件、再審査被申立人組合の記名押印に係る「組合事業所貸与協定書」によるものとする。

- 3 再審査申立人会社は、再審査被申立人組合の組合員に対して、組合加入の有無を照会するなどして再審査被申立人組合の運営に介入してはならない。
- 4 再審査申立人会社は、再審査被申立人組合が支部大会及び分会大会開催のため、会場使用許可願を提出して、豊四季事業所の食堂の使用を申し入れたときは、再審査申立人会社が自ら使用する等特段の事情のある場合を除き、その使用を拒否してはならない。

再審査被申立人組合の支部大会及び分会大会以外の会議又は集会のためにする同食堂の使用許可の範囲について、改めて再審査被申立人組合から団体交渉の申入れのあったときは、再審査申立人会社は、誠意をもってそれに応じなければならない。

- 5 再審査申立人会社は、本命令受領後直ちに、下記文書を縦1.5メートル横1メートルの白色木板に墨書きし、豊四季事業所の掲示板等従業員の見やすい場所に7日間これを掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部

執行委員長 X1 殿

オリエンタルモーター株式会社

代表取締役 Y1

当社は、

- (1) 貴組合が申し入れた昭和51年8月1日付け人事異動に関する団体交渉を拒否したこと。
- (2) 全従業員に対し照会票を配布して貴組合の組合員であるかどうかの調査をしたこと。
- (3) 新入社員教育において貴組合を誹謗したこと。
- (4) 貴組合と昭和50年年末一時金及び昭和51年春の賃上げ交渉中、全従業員に念書等を配布し、一時金等を受領する者に対してそれに署名押印して提出させたこと。
- (5) 貴組合の組合員に対し脱退を強要したこと。

以上の事項が中央労働委員会によりいずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、このことをお知らせするとともに、今後はかかる行為を繰り返さないよういたします。

6 その余の再審査被申立人組合の救済申立てを棄却する。

II 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

- (1) 再審査申立人オリエンタルモーター株式会社(以下「会社」という。)は、精密小型モーターの製造・販売を目的として、昭和25年に設立され、肩書地に本社及び豊四季事業所を、茨城県土浦市、香川県高松市及び山形県鶴岡市に各事業所を置く、資本金1億円の株式会社であって、製品の販売部門として株式会社オリエンタルサービス(以下「サービス」という。)を有し、本件初審申立時の従業員は約970名(うちサービス約100名)である。
- (2) 再審査被申立人総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部(以下「組合」という。)は、昭和49年12月22日、会社及びサービスの従業員36名によって結成され、豊四季分会、土浦分会、高松分会、鶴岡分会及びサービス分会を組織し、上部団体として総評全国金属労働組合千葉地方本部(以下「千葉地本」という。)及び総評全国金属労働組合(以下「全金」という。)に所属する。本件初審申立時の組合員は約560名であったが、本件再審査結審時には35

名となった。

## 2 組合の公然化から昭和 50 年 7 月 3 日のストライキまでの経過

(1) 組合は、従業員間に、賃金昇給率、一時金、有給休暇日数、三六協定締結当事者としての従業員代表選出方法及びその他労働条件に不満があるとして、X1、X2 及び X3 らが中心となり結成されたものである。組合結成後は非公然に活動を行い、組織の拡大に力を注いだ。組合員が約 250 名になったのを機に、昭和 50 年 5 月 12 日、公然化大会を開催し、翌 13 日、会社に組合を結成したことを通知するとともに、下記要求事項を含む 13 項目についての要求書を提出した。

- ① 私たちオリエンタル支部をオリエンタルモーター株式会社及び株式会社オリエンタルサービスに働く労働者を代表する唯一の労働組合と認め、労働者の働く諸条件に関する事項について団体交渉権を認めること。
- ② 労働条件の改訂、新規実施については、組合と事前に話し合いを行い、一方的に行わないこと。
- ③ 労働者の労働条件に大きな影響のある問題は事前に話し合い、組合と本人の了解なく一方的に行わないこと。
- ④ 会社は、組合に組合事務所、掲示板を貸与すること。  
また、会社建物、施設使用の便宜を与えること。
- ⑤ 就業時間中の電話の取次ぎ、面会等の便宜を計らい、また連絡等最少限の組合活動を認めること。
- ⑥ 団体交渉は、労使双方いずれか一方が申し入れた場合、直ちに他方が応ずることを原則とし、特別な事情がある場合でも 3 日以内に行うこと。
- ⑦ 労働条件の改悪及び生活の圧迫につながる出向、配転、転勤を一方的に行わないこと。
- ⑧ 昭和 50 年春の賃上げについて、労働組合と協議すること。

(2) 昭和 50 年 5 月 15 日、組合の申入れにより上記要求事項について、第 1 回目の団体交渉が行われ、その後、昭和 50 年 6 月 10 日までの間に 5 回の団体交渉が重ねられた。

以上の団体交渉の経過及び内容につき本件争点に係る上記要求事項の②ないし⑤及び⑦については、下記 3 の(1)、4 の(1)、5 の(1)ないし(3)で認定したとおりである。

(3) 組合は、6 月 17 日の夏期一時金に関する会社の回答が組合の要求額をかなり下回っていたのをきっかけとして 7 月 3 日、会社に通告して同日午後統一時限ストライキを打った。このストライキには豊四季、土浦、高松各事業所の組合員約 600 名が参加した。組合員は就労中の非組合員に対してストライキに協力

するよう説得に努めたが、部課長ら職制はこれを阻止し、会社は組合あてにストライキを遺憾としてその撤回を求め、組合に強く警告するという趣旨の警告書を出した。また、この時点では労使間には争議予告期間、保安要員等に関する協約は存在しなかったが、会社は、同日組合あてにこれら平和条項又は争議条項があることを前提とするかのごとき要求を行った。

これに対し、組合は、会社が組合執行部の頭越しに個々の組合員に業務命令を発し、また、ストライキ不参加を呼びかけたとして抗議を行った。

### 3 就業時間中の組合活動の範囲に関する団体交渉

- (1) 昭和 50 年 5 月 15 日、会社と組合は、上記 2 の(1)認定の要求書中⑤の就業時間中の組合活動について団体交渉を行い、会社は上記要求事項について基本的には了解したものとの、イ. 電話の取次ぎ、面会等については執行委員を対象範囲とする、ロ. 面会者の入退場は会社の規則に従うこと、ハ. 就業時間中の組合活動については、連絡等最少限とし、緊急を要するときのみとすると答えた。
- (2) 昭和 50 年 6 月 10 日の団体交渉では、就業時間中の組合活動の範囲について検討されたが、上記ハの「最少限」の解釈につき双方の認識に相違があるため、内容をはっきりさせて双方一致了解するまでは、執行委員以外の者が執行委員の代行は行わないこととなった。
- (3) 昭和 50 年 8 月 8 日、会社は、組合に対し「就業時間中の組合活動について」と題する文書をもって、「就業時間中の組合活動について今までの取扱いが不明確であったので、8 月 11 日以降は就業時間中の外出等社外の組合活動は認めない。賃金カットする。」との通知をした。
- (4) 昭和 50 年 9 月 8 日、会社は、文書で 8 月 13 日、X1 委員長(以下「X1 委員長」という。)が就業時間中千葉地本の執行委員会に出席したので、賃金をカットして欠勤扱いとし、同月 26 日、X2 書記長(以下「X2 書記長」という。)及び X4 執行委員(以下「X4 執行委員」という。)が就業時間中鶴岡事業所に転勤になった組合員を上野駅に見送りに行ったので、賃金をカットして遅刻扱いとし、同月 29 日及び 30 日、X3 副執行委員長(以下「X3 副執行委員長」という。)が高松事業所に組合用務で旅行したので賃金をカットして欠勤扱いとすることを組合に通知した。
- (5) 昭和 50 年 9 月 9 日、組合は、会社に対し、社外組合活動賃金カットの件などを交渉事項として団体交渉を申し入れたが、会社は、交渉事項の趣旨が不明確であると回答し、団体交渉に応じなかった。
- (6) 昭和 50 年 9 月 16 日、組合は、再度、社外組合活動賃金カットの件を交渉事項として団体交渉を申し入れるとともに、賃金カットはやむを得ないが、欠勤

又は遅刻扱いをすることは不适当であるとの抗議書を会社に提出した。会社は、この団体交渉の申入れに対し、9月30日、「就業時間中の社外組合活動は原則として認めない。連絡等最少限とし、緊急を要する時のみとする。」と文書で回答し、団体交渉には応じなかった。

(7) 昭和50年10月6日、組合は、会社に14項目にわたる秋闇要求書を提出し、その第13項で「組合員が組合業務のため欠勤、早退、遅刻、外出などする場合はこれを通常出勤扱いとせよ」との要求事項を掲げ、秋闇要求書について10月13日を指定して団体交渉を申し入れた。この組合の申入れに対し会社は、要求事項については検討中であるから11月20日までに一括回答するとして団体交渉には応じなかった。

(8) 昭和50年10月9日、組合は、千葉県地方労働委員会(以下「千葉地労委」という。)に社外組合活動賃金カットの件について団体交渉を求める救済申立てを行った。

その後、組合は、昭和52年4月1日付けの文書をもって従来の救済申立ての趣旨を整理し、上記救済申立てについて就業時間中の組合活動の範囲の件についての団体交渉を求めるとして、その申立ての趣旨を変更した。

(9) 昭和50年11月4日、千葉地労委から会社に団体交渉に応ずるように勧告がなされ、同月11日、就業時間中の組合活動の範囲等について団体交渉が行われた。その団体交渉の席上、組合は、就業時間中の組合活動を行ったときに賃金をカットされることはやむをえないが、就業時間中の組合活動を認めてほしいと主張した。これに対し、会社は、就業時間中の組合活動については最少限とするということになっているのに現実には拡大されている、また、組合活動は本来就業時間外に行うべきものであり昭和50年8月8日付け文書に記載したとおり就業時間中の社外の組合活動は認めないと、電話の取次ぎ、面会等は認めると主張し、話合いは平行線のまま終った。

(10) 昭和50年11月20日、会社は、組合の秋闇要求書について文書で回答し、その中で、就業時間中の社外の組合活動の件については昭和50年8月8日付け文書により回答済みであると回答した。

(11) 昭和50年11月21日から12月3日までの間、6回にわたり会社と組合は秋闇要求書及び年末一時金について団体交渉を行った。その中で、組合は、秋闇要求書中の就業時間中の組合活動については会社の回答を受け取ったことを認めた。他の要求事項については棚上げとなった。

(12) 昭和50年12月18日、会社と組合は、年末一時金及び秋闇要求について協定書を締結し、その中で、就業時間中の組合活動については、「会社が回答済

みであることを組合は了解する。」と記載されている。

- (13) 昭和 51 年 3 月 5 日、組合は、千葉地労委の団体交渉促進の口頭勧告に基づき、「労使間懸案事項」を交渉事項として団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、3 月 9 日、団体交渉事項の趣旨が不明確であるとして、改めて申入れがあつた後回答すると組合に通知した。

そこで、組合は、同日「就業時間中の組合活動の件」ほか 3 項目を交渉事項として再度団体交渉を申し入れたが、会社は、同月 11 日、文書で「就業時間中の組合活動の件については、9 月 30 日付け貴組合あて文書において回答済みでありますが、貴組合の不当労働行為救済申立てにおいて『不当労働行為を構成する具体的な事実』としてとり上げられておりて千葉県地方労働委員会のなりゆきを見守るべきと考えます。なお、貴組合の 10 月 6 日付け秋闇要求第 13 項に『組合員が組合業務のため欠勤、早退、遅刻、外出などする場合、これを通常出勤扱いとせよ』の要求があり、12 月 8 日に『会社が回答済みであることを組合は了解する』と労使間で協定されていることはご承知のとおりです。」と回答し、団体交渉には応じなかった。

#### 4 人事異動に関する団体交渉

- (1) 昭和 50 年 5 月 15 日、会社と組合は、上記 2 の(1)認定の要求書の要求事項②、③及び⑦について団体交渉を行い、②について、会社は原則として事前に協議することは了解するが、「労働条件」の内容については、今後、双方が具体的に検討して話し合いをして決める、③及び⑦について、会社は「労働条件」等字句の不明確なものが多々あると主張したので、双方が具体的に内容を示し合って話し合うことになった。
- (2) 昭和 50 年 10 月 6 日、組合は、上記 3 の(7)認定の秋闇要求書の中で、労働条件の改訂及び新規実施についての協議約款の締結を要求した。会社は、この要求に対し、11 月 20 日、組合申入れの協議約款又は同意約款(以下「協議約款又は同意約款」を「人事異動に関する約款」という。)を締結する意思はない旨回答した。

なお、上記 3 の(11)認定の 11 月 21 日から 12 月 3 日までの間の団体交渉において、人事異動に関する約款の締結についての話し合いが行われたが、12 月 3 日の団体交渉において、この件については棚上げとすることとなり、12 月 18 日、その旨の協定書が締結された。

- (3) 昭和 51 年 8 月 16 日、会社は、8 月 1 日付けで 31 名の人事異動を実施する旨組合に通知した。
- (4) 昭和 51 年 8 月 17 日、組合は、上記通知を受けて人事異動の件を議題として

同日午後 2 時に団体交渉を行うことを申し入れたが、同日会社は、交渉事項の趣旨が不明確であり、人事異動については 8 月 16 日付け通知書のとおりであると文書で回答し、団体交渉には応じなかった。また、会社は、上記回答書に人事異動に関する約款を締結する意思はない旨申し添えた。

そこで、組合は、8 月 23 日「8 月 1 日付け人事異動の件」ほか 1 項目を団体交渉事項として 8 月 25 日に団体交渉を行うことを申し入れたが、会社は応じなかった。

- (5) 昭和 51 年 8 月 30 日、組合は、会社に対し、大略次の趣旨の抗議文を出した。
- ①会社は組合を無視して個人交渉をし、労働条件を一方的に変更したこと、②人事異動に関する 8 月 16 日、同月 23 日及び同月 25 日の団体交渉申入れを拒否したこと、③降格処分があること、④不当処分を撤回すべきこと、⑤団体交渉に応ずることなどであった。
- (6) 昭和 51 年 9 月 6 日、会社は、組合に対し、①人事異動は会社の権限として行われるものであること、②人事異動に関する約款を締結する意思がないこと、③降格処分と言われるものはないこと、④この件についてはすでに回答済みであることを文書で回答した。
- (7) 昭和 51 年 9 月 13 日、組合は、重ねて人事異動の件について団体交渉を申し入れたが、これに対し、会社は 9 月 17 日上記 9 月 6 日付けの回答書と同趣旨の回答を行い、団体交渉には応じなかった。
- (8) 昭和 51 年 11 月 5 日、組合は、千葉地労委に人事異動の件についての団体交渉の応諾を求めて救済申立ての追加を行った。
- (9) 昭和 51 年 11 月 25 日、千葉地労委の団体交渉促進のあっせんにより、人事異動の件等を交渉事項として団体交渉が行われたが、その席上、組合は、人事の問題は特定個人の問題ではなく非組合員をも含めた従業員全体の問題であると主張した。

これに対し、会社は、人事異動の個別的な問題であれば誰が組合員かわからないので組合員名簿を出してほしい、また、一般的な人事異動に関する約款の締結要求を議題とするなら締結の意思がないと主張し、結局、交渉は労使双方の主張が対立したまま終った。

## 5 組合事務所設置・貸与に関する団体交渉

- (1) 昭和 50 年 5 月 15 日、上記 2 の(1)認定の要求書中の要求事項④について団体交渉が行われ、会社は、組合事務所(豊四季、土浦各事業所に各 1 箇所)、掲示板(豊四季、土浦各事業所に各 2 箇所、サービスに 1 箇所)の設置について、基本的に了解し、具体的な設置場所については、5 月 19 日に回答することとなっ

た。

- (2) 昭和 50 年 6 月 5 日、豊四季事業所における組合事務所の設置場所について団体交渉が行われ、会社は、松林のフェンス寄りに 10 平方メートルのプレハブを建てて貸与する旨提案したが、組合は、10 平方メートルのプレハブでは狭いので広くしてほしいと希望するとともに、代案として食堂の中に組合事務所を設置することを提案した。

これに対し、会社は、食堂は従業員が食事をするために使用するものであり、また、クラブ活動などでも使用するので、食堂内に組合事務所を設置することはできないとし、一方、松林の中に 10 平方メートル以上の建物を建築することは建築基準法上疑問があるので調査し、その結果がわかるまでの間、とりあえず第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側の倉庫に約 30 平方メートルの場所を用意する旨提案した。

しかし、結局、設置場所については今後の話合いの中で決めていくこととなつた。

また、この団体交渉の席上、会社から組合事務所の貸与条件に関する組合事務所貸与協定書案が示され、これについても逐条的に検討された。

- (3) 昭和 50 年 6 月 10 日、再び豊四季事業所の組合事務所の設置場所についての団体交渉が行われ、組合は、会社提案の松林の中のフェンス寄りではなく、中庭のコンクリートに面した所まで出した独立棟を建ててもらいたいこと、独立棟ができるまでは、暫定的に会社提示の営繕の向い側の倉庫の一部を仕切って事務所として使用したいと希望した。

これに対し、会社は、中庭のコンクリートに面した所という位置の希望については、実際にやってみなければわからないので確約できない。暫定的に使う営繕の向い側の倉庫の一部については、電気関係など工事関係者と相談して 1 週間か 10 日ぐらいで使えるようにしたいが、工事の都合でどうなるかわからないと答えた。

その他の貸与条件については、事務所の貸与協定の有効期間等一部を除いて組合事務所貸与協定書案は、ほぼ合意に達した。

- (4) 昭和 50 年 6 月下旬、会社は、組合に対し、組合事務所の設置について、第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側の倉庫の一部約 30 平方メートルを仕切って貸与すると確答し、組合事務所貸与協定書を提示して、記名調印を求めた。
- (5) 昭和 50 年 7 月 2 日ごろ、会社は、第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側の倉庫の一部約 30 平方メートルを間仕切りして別紙図面のとおり組合事務所の工事を終えた。

(6) 昭和 50 年 7 月、組合が、組合事務所貸与協定書に記名調印して会社に渡したが、その際調印した協定書中の「事務所」とは暫定的なものであり、本事務所は、会社が当初提案した松林の中とし、その広さは約 30 平方メートルの独立建物とするとの覚書を添付した。

これに対し、会社は、調査の結果、松林の中に 10 平方メートル以上の建物を建築することは建築基準法上認められないことが明らかとなつたので、上記覚書のある協定書は締結できないと答えた。

(7) 昭和 50 年 9 月 9 日、会社が従業員に配布した「社員の皆様へ」と題する文書で、会社は、組合事務所を豊四季事業所第 2 事務棟に用意し専用直通電話を架設し貸与協定書調印後貸与する、組合規約があるか否か不明な組合や法的に認められない組合とは交渉をするわけにはいかない、会社と組合とは対等の関係にたち相互信頼関係で話合いを進めるべきである旨通知した。

(8) 昭和 50 年 11 月 11 日、会社と組合は、豊四季事業所の組合事務所設置等について団体交渉を行つた。その席上、会社は、組合事務所は組合自身が自主的に解決すべきもので便宜供与は避けたいし、組合が権利として要求すべきことではない、組合事務所を貸すのであれば貸す相手の組織機構及び権限の範囲を知りたい、また、お互いの信頼関係のためにも当然組合規約、組合員名簿の提出があるものと思っていたが、5 月以降現在に至るまでその提出がない、話合いの前提として組合規約、組合員名簿を提出してほしいと主張した。これに対し、組合は、組合員名簿を会社に提出する義務はない、組合規約については組合自身の問題であり、出さないとは言わないが今の状況では出せないと主張し、話合いは平行線のまま終つた。

(9) 昭和 50 年 12 月 25 日、組合は、交渉事項を組合事務所の件として団体交渉を申し入れたが、その際 X2 書記長は、上記 5 の(6)の覚書を撤回して、第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側の倉庫の一部を組合事務所として借りてもよい旨伝えた。これに対し、会社は、業務繁忙を理由に年が明けてからの開催を希望した。

(10) 昭和 51 年 2 月 18 日、千葉地労委は、組合事務所の貸与に関し、団体交渉開催の口頭勧告を行い、会社は、組合事務所について検討し後日最終的見解を示す旨述べた。

(11) 昭和 51 年 2 月末ごろ、X2 書記長は、Y2 庶務課長との事務折衝の中で上記 5 の(6)の覚書を撤回して、第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側の倉庫の一部を組合事務所として借りたいと申し入れ、会社の意向を打診した。

(12) 昭和 51 年 3 月 9 日、組合は、組合事務所設置の件及び食堂使用等を交渉事

項として団体交渉を申し入れた。

3月11日、会社は①組合事務所については現在検討中であり検討終了後回答する、②組合規約の提出を求める文書で回答して団体交渉には応じなかつた。食堂使用についての会社の回答は下記7の(3)認定のとおりである。

- (13) 昭和51年3月18日、会社は、組合事務所についての最終的見解として便宜供与は避けたい、組合事務所も経費援助の単なる例外規定にすぎず、組合の権利として許容したものではないと文書で回答した。そして、組合事務所の具体的設置場所については、第2事務棟地下2階は現在、部品、製品の保管場所として使用しており、組合事務所として使用不可能であるから、松林の中に10平方メートルのプレハブ建物を建てて貸与すると回答した。
- (14) 昭和51年3月29日、組合は、上記会社の回答及び申入書に対し、①組合事務所の設置場所は労使間の合意で設置してある第2事務棟地下2階の一部であることを確認し、協定書を締結すること、②会社が新たに提案した松林の中の10平方メートルのプレハブでは狭すぎる、③組合規約の提出が相互信頼を築く大前提となるというような要求は撤回すべきである、④組合が食堂を使用する場合は事前に届け出るが、会社は正当な理由がない限り食堂を使用させることなど文書で回答した。
- (15) これに対し、会社は、4月5日①会社提案の組合事務所の場所と広さについては、会社が第2事務棟地下2階を製品、部品等の倉庫として使用していることから、組合事務所としては使用できないので提案したものであり、松林の中に10平方メートルまでの建物を建てるのであれば問題がない、②組合事務所を要求するのであれば、組合規約を提出して組合の機構を明らかにするのは当然である、③組合が会社案に同意すれば組合事務所を貸与する、④食堂使用について、組合が3月29日付け回答書の主張を維持するのであれば許可できないなど文書で回答した。
- (16) 昭和51年4月8日及び4月13日、組合事務所貸与問題について団体交渉が行われたが、労使双方とも従前の主張を繰り返すのみで話合いは平行線のまま終った。
- (17) 昭和51年8月23日、組合は、組合事務所設置の件について団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかつた。
- (18) 昭和51年10月20日、組合は千葉地労委に、組合事務所の設置・貸与の件に関する団体交渉の応諾及び組合集会等に食堂を使用させることを求める救済申立てを追加した。
- (19) 千葉地労委は、結審後和解勧告を行つた。この勧告を受けて会社と組合は、

昭和 52 年 7 月 5 日から 7 月 27 日までの間 6 回にわたり、組合事務所の件及び食堂使用の件等について団体交渉を行った。その団体交渉の経過は次のとおりである。

イ 昭和 52 年 7 月 5 日、第 1 回目の団体交渉が行われ、組合は、組合事務所の設置場所として今まで主張していた第 2 事務棟の地下室については撤回するが、会社が提案している松林の中でも中央寄りに建ててもらいたい、また、10 平方メートルでは狭いので広くしてもらいたいと主張した。これに対し、会社は、組合事務所については、昭和 51 年 3 月 18 日付け回答書のとおりであり、広さについては建築基準法上 10 平方メートル以上の建物は建てられないで広くすることはできないと主張した。

7 月 7 日の第 2 回目の団体交渉でも第 1 回目と同様の交渉が行われた。

ロ 昭和 52 年 7 月 13 日、第 3 回目の団体交渉が行われ、組合は、組合事務所の広さについて 10 平方メートル以上の広さを拒否するのであれば、組合会議のための食堂の使用を認めてほしいと主張した。これに対し、会社は、組合事務所については組合が会社案で了解するのが先決であり、組合事務所問題が解決した後に食堂使用について話し合いたいと主張した。そして、会社は、組合規約を提出してもらえば、組合規約に基づく組合大会等については食堂の使用を認めてよいとつけ加えた。

ハ 昭和 52 年 7 月 15 日の第 4 回目の団体交渉では、組合は、組合事務所については場所と広さについて問題があり、また、食堂の使用については組合大会に限らず会社が使用しない限り貸してほしい旨主張した。これに対し、会社は、組合事務所については狭いとか広いとかの問題ではなく、組合が会社の昭和 51 年 3 月 18 日付け回答を受けるか否かの問題であり、食堂使用についてはその後の問題であると主張した。

ニ 昭和 52 年 7 月 21 日、第 5 回目の団体交渉が行われた。組合は、組合事務所を 10 平方メートルの広さのもので借りてもよいが、食堂使用については、下記 7 の(6)認定の昭和 51 年 4 月 13 日の千葉地労委の勧告に基づき食堂を使用させることを条件とする旨主張した。これに対し、会社は、食堂の使用については組合大会の開催以外は、組合規約を提出して集会の頻度、規模等をあらかじめ明らかにしてほしい旨主張した。

ホ 昭和 52 年 7 月 27 日、第 6 回目の団体交渉が行われた。

組合の上記ニと同様の主張に対し、会社は、組合事務所及び食堂の使用については従来の主張と変わりはない旨主張し、結局、団体交渉はこの日をもって打切りとなった。

## 6 組合備品の撤去

- (1) 組合は、組合結成を公然化した直後から組合備品、輸転機等を会社食堂内に置き、そこで組合用務を行っていた。また、そのころから組合は、会社に会場使用許可願を提出し、会社の許可を得ることによって会社食堂内の組合備品置場周辺で組合大会、執行委員会などの集会を行っていた。
- (2) 昭和 50 年 7 月ごろ、会社は、組合に対し、口頭で食堂内の組合備品を撤去するよう申し入れていたが、組合はこれを撤去しなかった。そこで会社は、7 月 30 日、自ら組合備品を撤去して地下倉庫に保管したが、翌 31 日、組合は、これを持ち出し食堂内の元の場所に戻した。
- (3) 昭和 50 年 11 月ごろ、組合が食堂内にキャビネットを持ち込んだので、会社は口頭で注意した。
- (4) 昭和 50 年 12 月 24 日、会社は、組合に、食堂内の組合備品を 12 月 26 日までに撤去するよう文書で警告した。その中には①会社は、食堂を組合集会等に使用することについては、許可願があれば、支障のない限り使用を許可してきたこと、②組合は会社の許可なくキャビネット等を持ち込み無断で食堂を使用していること、③再三にわたり撤去するように口頭で警告しているにもかかわらず改められていないこと、④12 月 26 日までに撤去するよう警告するとともに、それまでに撤去されない場合は会社で撤去することなどが記載されていた。
- (5) 組合が食堂内キャビネット等を期日までに撤去しなかったので、会社は、12 月 27 日これらをすべて撤去した。
- (6) 昭和 51 年 1 月 23 日、会社は、X2 書記長が今後食堂内に組合備品を持ち込まないことを了承したので、撤去した組合備品を返還した。ところが、組合は、再び組合備品を食堂内に持ち込んだので、2 月 13 日、会社は、組合に撤去通告後これを撤去した。
- (7) 昭和 51 年 3 月 9 日、組合は、組合備品の返却を交渉事項として団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、組合が昭和 51 年 1 月 23 日の X2 書記長と会社との約束を守るとの意思表示をすれば、現在保管中の組合備品を返還すると回答し、団体交渉には応じなかった。
- (8) 昭和 51 年 4 月 13 日、千葉地労委は、労働委員会規則第 37 条の 2 の規定に基づき、会社に対して、会社が撤去保管中の組合備品を即時組合に返還し、組合事務所問題が解決するまで組合がこれを食堂の元の位置に保管し、かつ、従前どおりの使用を認めることを勧告したが、会社は、これを拒否した。

当該組合備品は、6 月 15 日、千葉地方裁判所松戸支部による強制執行がなされるまで組合に返還されなかった。

## 7 組合集会等の食堂使用

- (1) 昭和 51 年 2 月 23 日、組合は、会社の許可を得て食堂の一角で春闘の学習会を行っていたところ、6 時 30 分ごろ会社の業務命令を受けた Y3 守衛が近づいて来て参加者の氏名を記録した。そこで、X1 委員長が抗議して記録用紙を渡すように求めたところ、Y3 守衛は当該記録用紙を X1 委員長に手渡した。
- なお、それまでは、守衛は食堂を利用した組合集会については遠くから人数を確認するだけであり、また、会社は、業務に支障のない限り、組合の食堂使用を許可していた。
- (2) 昭和 51 年 2 月 24 日、組合は、上記の守衛の行動について会社に抗議した。これに対し、会社は、同月 27 日、X1 委員長、X2 書記長が「会社の犬」などの暴言、脅迫を用い、氏名を記した記録用紙を取り上げるなどの行為をしたが、これは極めて重大な業務妨害行為で処分の対象となるので今後かかる行為を繰り返さないよう強く警告を発するとともに記録用紙の返還を 2 月 28 日までに求める、なお、この守衛業務を「組合に対する内部干渉である」との主張を組合が今後も維持するのであれば、会社は組合に対し、会社施設の利用は一切認めない、社外において自主的に解決されたい旨の警告書を出し、同日の組合の会場使用許可願を不許可にした。これに対し、組合は、会場使用許可願の用紙を書き直して会場使用届として提出して食堂を使用し、さらに 3 月 1 日、2 日及び 3 日にも組合は同様の会場使用届で食堂を使用した。これに対し、会社は、組合の食堂使用は無許可使用であるとして食堂から組合員の退去を求め、電灯を消したりしたため上記 3 月 3 日の分会大会は不成立に終った。
- (3) 昭和 51 年 3 月 9 日、組合は、食堂使用等について団体交渉を申し入れたが、会社は、3 月 11 日、組合が Y3 守衛から取り上げた記録用紙の返還と陳謝をすれば、事前の申入れにより支障のない限り使用を許可する旨回答し、団体交渉には応じなかった。
- (4) 昭和 51 年 3 月 18 日、会社は、組合に対し、食堂使用の許可条件として①所定の会場使用許可願に使用目的、使用人数及び使用時間を明記して前日までに提出すること、②千葉地本役員以外の入場については総務部長の許可を得ること、③排他的な使用をしないこと、④構内への入退場は会社諸規定を遵守することを文書で提示した。
- (5) 昭和 51 年 3 月 29 日、組合は、上記会社の回答に対し、上記 5 の(14)の④認定のとおり会社に申し入れた。これに対し、会社は、4 月 4 日、上記 5 の(15)の④認定のとおり回答した。
- (6) 昭和 51 年 4 月 13 日、千葉地労委は、労働委員会規則第 37 条の 2 の規定に基

づき会社に対し、組合が組合会議又は職場大会もしくは分会大会等のため、会場使用許可願を提出して食堂の使用を申し入れた時は、会社が使用する場合を除きその使用を拒否しないことを勧告したが、会社はこれを拒否した。

3月以降も組合が会場使用届を会社に提出するのみで会社の許可を得ることなくして食堂を使用する状態が続いたことから、7月4日、新たに会社は、食堂の出入口に扉をつけ終業後は施錠したので、同日以降組合は食堂使用ができなくなった。

- (7) 昭和51年10月20日、上記5の(18)認定のとおり、組合は、千葉地労委に組合集会等に食堂を使用させることを求める救済申立てを追加した。
- (8) 千葉地労委の和解勧告を受けて会社と組合は、上記5の(19)認定のとおり、昭和52年7月5日から7月27日までの間6回にわたり組合事務所の使用につき団体交渉を行い、その際、食堂使用についても話し合ったが、結局、食堂使用について、会社は、組合事務所問題が解決した後の問題であるとの主張を譲らず、団体交渉は打ち切られた。

## 8 組合加入状況の調査

### (1) 組合加入状況の調査に至る経過

イ 昭和50年4月21日、会社は、豊四季事業所の従業員代表のX5との間にいわゆる三六協定を締結し、松戸労働基準監督署(以下「松戸労基署」という。)に届け出た。

ロ 昭和50年6月5日、三六協定についての団体交渉が行われ、組合が、現在の協定は無効であると主張したのに対し、会社は、有効であるが、新しく結ぶについてはスケジュール残業のためよりも現在は突発的な残業が必要な時期であるため、弾力的に考えて1年か少くとも半年間の協定を主張した。組合は、残業に協力しないということではないが、現在は正常な労使関係ではないので、賃上げなどの問題が取り除かれるまでは、その都度協定する方法しか受け入れられないと主張し、労使の意見は対立した。

ハ 昭和50年9月18日、組合は、会社に三六協定の締結を要求し、10月16日松戸労基署に現在結ばれている三六協定の代表者を選任したことがない旨の従業員の署名を集めて提出した。

ニ 昭和50年10月20日、松戸労基署は、現在締結されている三六協定について、組合から異議が出ているから調査したいとして会社を訪れ、同月22日、会社に対して従業員代表の選任方法に疑義があるとして是正を勧告した。

10月27日、会社は、松戸労基署に現在の三六協定は有効である旨の上申書を提出し、その後も従業員に残業を行わせていた。

上記松戸労基署からの是正勧告後、会社と組合は三六協定締結について団体交渉を行ったが、会社は、組合が従業員の過半数を組織しているか否か不明であるとして、組合との三六協定の締結を拒否した。

ホ 昭和 50 年 11 月 4 日、会社は、三六協定を締結する上で組合が締結当事者としての適格があるか否かを知る必要があるとして、組合に組合員名簿の提出を求めたが、組合はこれを拒否した。

ヘ 昭和 50 年 11 月 7 日、会社は、松戸労基署から現行の三六協定の従業員代表は資格要件を欠くとして残業を中止するよう指示され、11 月 9 日残業を中止した。

ト その後、会社は、上記 5 の(8)認定の 11 月 11 日の団体交渉の場において並びに同月 14 日及び 18 日には文書をもって、重ねて組合員名簿の提出を求めたが、組合からの提出がなかった。11 月 18 日会社は、本社、豊四季、高松、土浦の各事業所で所属課長を通じて就業時間中、一斉に従業員全員に組合加入の有無を調査する下記照会票を配布し、記名式で即刻回答を求めた。同日組合は、このような会社の行為に対して、抗議のビラを配布するとともに、会社に対して組合への謝罪と照会票の引渡しを求める抗議文を出した。

会社が照会票を集計したところ、豊四季事業所では従業員の過半数以上の者が非組合員と回答していた。

### 照 会 票

組合員名簿の提出は組合に対し再三に亘り申入れているにも拘らず、組合から組合員名簿は提出する必要はないとして拒否されております。

会社と致しましては、過半数の労働者の代表者と締結すべき 36 協定の締結にも支障を来たしております。

この事情について松戸労働基準監督署に説明したところ、会社においてすみやかに調査し 36 協定を締結されるよう指導されましたので次の通り各位に照会致します。

よって次の該当欄に○印をつけて 11 月 18 日迄に必ず所属課長を通じ会社に御提出して下さい。

なお本照会票は公表しません。

.....切…り…取…り…線.....

取締役社長 Y1 殿

### 回 答 書

私は

1. 支部組合員であります。

2. 支部組合員ではありません。

月　　日

氏　名

印

(2) 調査後の経過

イ 昭和 50 年 11 月 21 日、「三六協定を締結したいので下記の者を代表として選任します。」として非組合員 X6 ほか 5 名の氏名を記載した署名用紙が従業員に配られた。

同日、照会票の配布の件について団体交渉が行われ、会社は、三六協定を締結する以上は、組合員が従業員の過半数であるか否かを知る必要があり、組合に再三にわたり組合員名簿の提出を求めたが、組合は提出しなかったので、調査する以外に方法はなかったと述べた。これに対し、組合は、照会票の配布は不当労働行為であると主張し、双方対立したまま団体交渉は終った。

なお、同日組合は千葉地労委に対して、会社の組合加入状況調査について照会票の返還及び組合組織に対する介入行為の禁止を求める救済申立てを追加した。

ロ 昭和 50 年 12 月 4 日、会社は、非組合員である X6 ほか 5 名の従業員代表と三六協定を締結し、松戸労基署に届け出た。

ハ 昭和 50 年 12 月 8 日、松戸労基署は、会社が 11 月 18 日に照会票を配布した際、照会票の中に松戸労基署の名を使用したことについて注意書を会社に交付した。

翌日、会社は、松戸労基署から上記ロの三六協定は適法である旨の連絡を受けた。

9 組合旗の撤去

(1) 組合は、昭和 51 年春の賃上げ交渉中、千葉地本の組合旗など十数本の組合旗を豊四季事業所の正門に掲げた。

(2) 昭和 51 年 4 月 30 日、会社は春の賃上げ交渉が妥結したので組合旗の撤去を組合に申し入れたが、組合は、食堂使用をめぐる問題などが残されているとして組合旗の撤去を拒否した。

5 月 20 日、会社は、組合が組合旗を自主的に撤去しなければ会社が撤去する旨警告書を出したが、組合が撤去しなかったので、5 月 25 日の夜半ごろにこれを撤去した。

これに対し、組合は、柏警察署に窃盗事件として告訴したところ、6 月 7 日、組合旗は柏警察署から組合に返還された。

なお、組合は、かつて、昭和 50 年春の賃上げ、夏季一時金及び年末一時金

の交渉中に無断で組合旗を会社構内に掲揚したことがあったが、組合は交渉妥結後に撤去していた。

- (3) 昭和 51 年 5 月 27 日、組合は、支援組合の桜井鉄工所支部等の組合旗を豊四季事業所内に掲げた。これに対し、会社は、組合に組合旗の撤去を通告し、6 月 10 日、これを撤去した。その後会社は組合旗を直接組合に返還した。

#### 10 千葉地本統一交渉団の入構拒否

- (1) 昭和 51 年 3 月 5 日、組合は、3 月 9 日を指定日として「労使間懸案事項」を交渉事項として団体交渉を申し入れたが、会社は、3 月 9 日交渉事項の趣旨が不明確であると文書で回答した。
- (2) 昭和 51 年 3 月 9 日、組合は、上記 3 の(13)、5 の(12)及び 6 の(7)認定のとおり、交渉事項を組合事務所設置の件、食堂使用及び組合備品の返却について、就業時間中の組合活動の件及び事業所ごとの団交の件として、改めて団体交渉を申し入れた。

ところが、同日、全国金属千葉地方本部統一交渉団(以下「千葉地本統一交渉団」という。)が約 60 名で突然会社を訪れたので、会社は事前に何の予告もなく、また、会社の同意もないとして団体交渉を拒否したところ、千葉地本統一交渉団員約 60 名は、会社構内に入り無断で食堂を使用したり、あるいはそのうちの数名が団体交渉申入れのため役員室におしかけるなどした。

- (3) 昭和 51 年 3 月 11 日、会社は、3 月 9 日の千葉地本統一交渉団の行動について、別途「警告書並びに通告書」を出して組合に次のように警告した。①就業時間中、千葉地本役員など 16 名が X1 委員長の指揮誘導により食堂に侵入したこと、②役員室のドアをたたき面会を強要したこと、③5 時 10 分ごろ、部外者 57 名が分会大会を開催すると称して食堂に集まり、退去を求めた Y2 庶務課長を 1 時間以上にわたって拉致拘束したこと、これらの行為は集団暴力行為あるいは不法侵入行為であるので、懲戒処分の対象となるというものであった。

そして、会社は、上記 10 の(2)認定の各交渉事項についてそれぞれ回答した。

- (4) 昭和 51 年 3 月 16 日、組合は、春闘要求の回答確約の件を交渉事項として団体交渉を 3 月 19 日に開くよう申し入れるとともに、組合側の団体交渉当事者は千葉地本統一交渉団である旨会社に通知した。これに対し、3 月 18 日、会社は、会社業務の都合を理由に団体交渉はできないと回答した。

3 月 19 日、千葉地本統一交渉団が会社に押しかけ、会社は正門を閉めてその入構を拒否した。

- (5) 昭和 51 年 3 月 24 日、組合は、春闘要求の件を交渉事項として団体交渉を 3 月 25 日に開くよう申し入れたが、3 月 25 日、会社は、交渉事項について検討

中であるので団体交渉はできないと回答した。同日、会社を訪れた千葉地本統一交渉団の4名が会社構内に入り、会社受付ロビーでY2庶務課長と話し合つたが、結局、団体交渉は開かれなかった。

- (6) 昭和51年4月13日に春闘要求についての会社の回答が出され、その後5回にわたり団体交渉が行われ、4月30日、会社回答どおり妥結した。

## 11 新入社員教育における組合誹謗

- (1) 昭和50年4月1日、会社は、Y4(以下「Y4」という。)を非常勤の顧問として迎えた。Y4は、総務関係業務の相談にあずかるほか、社員教育が実施されるときには講師として講演を行っていた。
- (2) 10月29日、Y4は、千葉県夷隅郡御宿町の会社保養所で行われた高校卒新入社員教育の講師として講義をし、組合問題に言及した。

会社は、管理職に対する参考資料とするために、11月7日、18頁におよぶ上記講義の講義録を人事課長名で作成した。Y4は、その中で、イ「全金という組織は政党色から言うと非常に左翼系の色彩をもったものです。」、ロ「全金という組織は………たとえばAという会社があり100名の従業員がいるとするとそのうちの数名をつり上げて地本に加盟する。そうすると………地本の執行部はA社の経営者に対して団体交渉権と団体行動権を委任されるという姿になります。」、ハ「全金という組織は誰と誰が組合員なのだと組合員名簿を提出してくれと言うと組合員名簿は提出できないと拒否する。………いわば非常に卑怯な男らしくないやり方をとっている。………そういうやり方で攻めてくるのが全金………のやり方で当社の労働組合もまさしく該当する。」、ニ「皆さん、現実の労使関係がどういう実相なのか………皆さんがどれだけ賢明に判断力を働かせるかということが問題です。」等と発言するなど講義録の大部分が組合問題に言及している。

## 12 一時金等の念書及び受領書配布

- (1) 昭和50年11月5日、組合は、平均3.5カ月分の年末一時金の要求書を提出し、11月12日、14日及び18日を指定日としてそれぞれ団体交渉を申し入れた。この組合の申入れに対し、会社は、その都度、現在検討中であるから11月20日までに文書で回答する旨同答するとともに11月12日には組合規約を、11月14日及び18日には組合規約及び組合員名簿の提出をそれぞれ求め、団体交渉には応じなかった。
- (2) 昭和50年11月20日、会社は、平均2.56カ月分を支給する旨の文書回答をしたが、あわせて「11月29日までに妥結しない場合は12月12日に支給できません。妥結後14日以内に支給となります。」と申し添えた。

(3) 昭和 50 年 11 月 21 日、上記会社回答について団体交渉が行われたが、その冒頭、出席メンバーをめぐり、会社は、組合と合意した交渉員以外の者の出席は認められないとして、労使で話し合っていくのであれば、組合規約と組合員名簿を出してほしい旨主張したが、組合は、組合規約と組合員名簿は組合内部の問題であり、会社に出す必要はないとして主張した。年末一時金については、労使双方の意見表明があった後、次の団体交渉の中で継続協議していくことになった。

11 月 25 日、28 日、29 日及び 12 月 3 日に団体交渉が行われ、会社は、全社一丸となって業績の回復をしていかなければならぬのであるから、一時金を支給するためには三六協定問題などについても解決してもらいたいと主張し、組合は、三六協定問題と一時金問題は別個の問題であると主張し、結局、12 月 3 日の団体交渉において、組合が会社回答で妥結できるか否か結論が出ないとしたことから、次回期日を 12 月 5 日として終った。

(4) 昭和 50 年 12 月 5 日、組合は、会社回答を受け入れる旨の通告をしたが、会社は、組合が三六協定の締結に応じなければ年末一時金を支給しないと主張したことから、妥結には至らなかった。

(5) 昭和 50 年 12 月初旬、100 名以上の従業員有志から年末一時金の慣行支給日である 12 月 12 日に年末一時金の支給を要望する署名が会社に提出された。そこで、会社は、従業員中大多数の者が非組合員であるから、何らかの方法でこれらの者に一時金を支給する必要があるとして、12 月 9 日、全従業員に会社提示の金額に異議がない旨の念書を配布し、12 月 12 日、会社は、念書に署名した従業員(全従業員の 90%)に対し、上記 12 の(2)認定の従業員 1 人平均 2.56 カ月分の会社回答どおりの年末一時金を支給した。

(6) 昭和 50 年 12 月 17 日、会社は、「社員の皆様へ」と題する文書を出し、その中で、年末一時金についての組合との交渉経過を説明するとともに、三六協定の締結なくしては年末一時金の解決もありえない旨の主張をした。

(7) 昭和 50 年 12 月 18 日、組合と会社は年末一時金について妥結調印した。会社は、念書に署名しなかった組合員にも年末一時金を支給した。

(8) 昭和 51 年 3 月中旬、組合は、春の賃上げ要求書を提出し、3 月 19 日及び 3 月 25 日を指定日として団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉は行えない旨回答した。

3 月 29 日、会社は、組合の要求事項について現在検討中であるから 4 月 20 日までに回答するが、要求の趣旨説明のための団交であれば応ずる旨述べた。

(9) 昭和 51 年 4 月 13 日、会社は、春の賃上げについての最終回答をなし、賃上

げは妥結月より実施する旨回答した。

- (10) 昭和 51 年 4 月 16 日及び 4 月 21 日、上記会社回答について団体交渉が行われたが、妥結には至らなかった。

この間、会社は、一般従業員から会社の給与支給日である 4 月 25 日に賃上げ後の賃金支給の要望があるとして、「受領書」への署名押印を求め、署名押印した者に会社回答額どおりの賃金を支給することとした。

- (11) 昭和 51 年 4 月 25 日ごろ、会社は、「受領書」に署名押印した従業員に対し、上記 12 の(9)認定の会社回答額による賃金を支給した。

- (12) その後、組合は、会社が組合と妥結する以前に従業員に対し賃上げ後の賃金を支給したことについて、会社に抗議した。

昭和 51 年 4 月 30 日、会社と組合は、上記 12 の(9)認定の会社回答で妥結した。

### 13 組合脱退工作

- (1) 昭和 51 年 3 月初旬、X7(以下「X7」という。)は、結婚の仲人を取締役 Y5(以下「Y5 取締役」という。)に依頼した。Y5 取締役は、仲人を引き受けたが、4 月 26 日の結婚式の直前の 4 月 19 日になって、組合活動について話した際「組合活動を続けるなら仲人を断る。組合を脱退すると言っても言葉だけでは信用できないから退職届を書いてくれ。」と言った。そこで、X7 は、その場で退職届を書いて Y5 取締役に渡し、翌日、組合に脱退届を提出した。

その後、X7 は、会社を退職することなく再び組合に加入了。

- (2) そのほか、会社が組合員の脱退工作等を行ったという事実は認められない。

### 14 組合規約、組合員名簿の提出要求

会社は、上記 5 の(7)、(8)及び(12)、8 の(1)のホ並びに 12 の(1)及び(13)認定のとおり、組合に対し、組合規約及び組合員名簿の提出を求めた。

## 第 2 当委員会の判断

### 1 就業時間中の組合活動の範囲に関する団体交渉の拒否について

会社は、初審命令が就業時間中の組合活動の範囲の件を交渉事項とする団体交渉の要求に応じなかつたことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、本件就業時間中の組合活動の範囲の件については、昭和 50 年 5 月 15 日に行われた団体交渉において、その範囲を電話の取次ぎ、面会等については執行委員に限り認め、他の組合活動については、連絡等最小限かつ緊急を要するときのみとすることで合意されている。この合意の解釈について、社外の組合活動は除外されているとか、合意もされていないとする余地がないことは、会社が、8 月 8 日付け文書で社外の組合活動を認めず、賃

金カットする旨を通知し、また、9月8日付け文書で具体的に社外の組合活動を行った者に対し、賃金カット及び欠勤扱い等とする旨を通知したことからみても疑う余地がない。

しかも、就業時間中の社外組合活動の件については、千葉地労委の勧告に基づき、11月11日に団体交渉が行われているほか、昭和50年秋闇要求及び年末一時金の団体交渉の中でも交渉を重ね、12月18日の組合との秋闇要求に関する協定書中でも、就業時間中の社外における組合活動については、「会社が回答済みであると了解する。」として、会社が就業時間中における社外の組合活動を認めないと組合も認識していることを表明しているのであるから、会社が同議題の本件団体交渉申入れを応諾する義務はないと主張する。

よって判断するのに、

- (1) 前記第1の3認定の就業時間中の組合活動の範囲に関する団体交渉の経緯からみれば、昭和50年5月15日及び6月10日の団体交渉の中では、就業時間中の組合活動についてほぼ合意に達しているが、それは社内における組合活動の取扱いについてであって、後日問題となる社外における組合活動については、当時、労使双方にその認識がなく、この問題を特に取り上げて話合いが行われていたものとみることはできない。このことは、前記第1の3の(3)認定のように、会社が8月8日就業時間中の組合活動の範囲について組合に通知した文書の中ではじめて組合の社外における組合活動を問題とし、就業時間中の組合活動について今までの取扱いが不明確であったと認めていることからも窺われるるのである。
- (2) したがって、会社の組合に対する昭和50年8月8日付け社外の組合活動についての通知及び9月8日付けX1委員長ほか3名の処分通知に対し、組合が会社に対して行った9月9日及び9月16日の社外組合活動賃金カットの件を交渉事項とした団体交渉の申入れは、会社の一方的な社外の組合活動に対する取扱い及び処分通知に対する新たな団体交渉の申入れとみることが相当である。
- (3) そこで、社外の組合活動についての話合いの実情をみるのに、会社は、組合の昭和50年9月9日及び9月16日の団体交渉の申入れに対し、すでに合意された同一の事項を議題とする団体交渉の申入れであるとして、団体交渉に応じておらず、その後の団体交渉においても、前記第1の3の(9)ないし(12)認定のとおり、千葉地労委の勧告に基づき、11月11日、就業時間中の組合活動の範囲等について団体交渉が行われたが、会社は、組合活動は就業時間外に行うものであり、昭和50年8月8日付け文書の内容ですすめると主張し、組合は、就業時間中の組合活動を行ったときに賃金をカットされることはやむを得ないが、

就業時間中の組合活動を認めて欲しいと主張し、話合いは平行線のまま終っている。また、組合の昭和 50 年秋闘要求について会社は、11 月 20 日、文書回答を行い、その中で就業時間中の組合活動の件については、昭和 50 年 8 月 8 日付け文書により回答済みであると回答し、その後の上記秋闘要求及び年末一時金の一連の団体交渉の結果同要求について協定を締結しているが、上記秋闘要求等の団体交渉は、年末一時金等についての話合いが主であり、就業時間中の社外組合活動について具体的に話合いが行われたとする疎明はない。もっとも、上記秋闘要求等の協定書には就業時間中の組合活動に関する事項については「会社が回答済みであることを組合は了解する。」とあるが、それは、会社が提出した昭和 50 年 12 月 3 日開催の団体交渉議事録によって明らかなどおり、単に組合が会社の回答した文書を受けとったことを認めるというものであって、その内容である社外の組合活動についてまで了解したものであるとは認められない。

(4) したがって、本件社外における組合活動についての新たな組合の団体交渉申入れに対し、昭和 50 年 8 月 8 日一方的に組合に通知した内容をもって、既に回答済みであるとして、また、12 月 18 日秋闘要求等妥結協定書の文言を歪曲して主張し、団体交渉に応じない会社の態度は、正当な理由のない団体交渉拒否といわざるを得ず、会社の主張は採用できない。よって、初審命令がこれをもって労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉の拒否に該当すると判断したことは相当である。

## 2 人事異動に関する団体交渉の拒否について

会社は、初審命令が組合の「人事異動の件」を議題とする団体交渉申入れについて、人事異動に関する約款を締結する意思はないこと等を理由として拒否したことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として、次のとおり主張する。すなわち、組合は、昭和 51 年 8 月 17 日付けで、「人事異動の件」を議題とする団体交渉の申入れをし、それと同時に 8 月 1 日付けの人事異動につき一方的に行つた旨の抗議をした。しかし、人事異動に関する約款の締結については、すでに昭和 50 年末ごろ話合いによりそれを棚上げすることで労使の合意をみている問題であり、また、8 月 1 日付けの人事異動についても、昭和 51 年 11 月 25 日の団体交渉において話合いが行われ、その中で組合自身、人事の問題は特定個人の問題ではないことを認めているのであるから、もはや、これにつき会社として積極的に応諾する義務はないと主張する。

よって判断するのに、

(1) 前記第 1 の 4 の(4)ないし(6)認定のとおり、組合は、会社の昭和 51 年 8 月

16日の人事異動の通知に対し、翌17日「人事異動の件」として団体交渉を申し入れたところ、会社は、交渉事項の趣旨が不明確であるとして団体交渉に応じなかつたので、さらに8月23日に「8月1日付け人事異動の件」として改めて団体交渉を申し入れているのであるから、少なくともその時点においては、組合の8月17日付け団体交渉の申入れは、8月1日付けの人事異動に関するもので、人事異動に関する約款の締結を求めるものでないことは明らかである。また、仮りに会社が主張するように交渉事項の趣旨が不明確であったとしても、団体交渉においてその点を質し、明確にすれば足りることである。しかるに、会社は、前記第1の4の(6)及び(7)認定のとおり、人事異動は会社の権限として行われるものであること、人事異動に関する約款を締結する意思がないこと、降格処分と言われるものはないこと、この件についてはすでに回答済みであるなどと文書で回答するのみで、組合の団体交渉申入れに誠意をもって応じていない。

- (2) さらに、前記第1の4の(9)認定のとおり、昭和51年11月25日千葉地労委のあっせんにより行われた団体交渉の中で、組合が問題点として指摘したことについて、誰が組合員であるか分からないので組合員名簿を出してほしい、人事異動に関する約款の締結の意思はないなどの主張を繰りかえすのみで、組合の申入れに具体的に答えようとせず、誠意を尽くして団体交渉を行っていない。
- (3) 以上のとおり、本件人事異動に関する組合の団体交渉申入れに応じない会社の態度は、組合の申入れた交渉事項が抽象的であることに藉口した団体交渉拒否であると言わざるを得ない。ところで、本件の救済方法としては、上記の経緯にかんがみ、初審命令主文第1項を主文1の5の(1)のとおりに変更する。

### 3 組合事務所設置・貸与に関する団体交渉の拒否について

会社は、初審命令が組合事務所設置・貸与に関する団体交渉について、当初の約束を反古にし、組合が難色を示していた約10平方メートルのプレハブ建物の貸与という案を押しつける態度をとり続けた会社の姿勢は、誠意もって団体交渉を行ったものとはいえず不当労働行為に当たると判断したことを不服として、次のとおり主張する。すなわち、本件組合事務所設置・貸与に関しては、昭和50年11月11日、昭和51年4月8日、4月13日及び昭和52年7月5日以降行われた団体交渉において貸与協定に関する合意が成立し、貸与する組合事務所の広さ及び場所は、松林の中に会社がその費用を負担して建築する10平方メートルのプレハブ建物とすることで組合も実質的に同意しており、あとは組合が借りることを決断するか否かの問題が残されているだけであり、今後、団体交渉を継続して解決しなければならない事項は全く存しない。また、初審命令の内容は昭和52

年 7 月 5 日から同年 7 月 27 日までの間に行われた団体交渉の経緯を全く無視したものである。なお、組合は、上記組合事務所の貸与につき食堂使用の自由を条件としてはいるが、組合事務所の設置・貸与と食堂使用とは密接な関係があるとはいえる、不可分ではないのであるから、組合事務所の貸与に関する組合の決断のいかんと、食堂使用問題とは分離して考えるべきであると主張する。

よって判断するのに、組合事務所の設置・貸与については、前記第 1 の 5 認定に係る事実に照らすと、豊四季事業所の分を除き合意に達し、豊四季事業所の分についても、暫定的措置としてではあるが、同事業所第 2 事務棟地下 2 階営繕の向い側倉庫の一部約 30 平方メートルを仕切って組合事務所に充てる旨の話合いがまとまり、会社は昭和 50 年 7 月 2 日ごろまでに同倉庫内に別紙図面表示の斜線部分のような間仕切り工事を完成し、また、貸与条件についても、期間等一部を除いてはほぼ合意に達していたこと、ところが、同年 7 月 3 日組合が統一ストライキを行ったことを契機とし、かつ、組合が組合事務所貸与協定書に記名押印してそれを会社に渡す際、「調印した協定書にいう事務所とは暫定的なものであり、本事務所は、会社が当初提案した松林の中とし、その広さは約 30 平方メートルの独立の建物とする。」旨の覚書を協定書に添付したこと、及び、その後の団体交渉において組合側が組合事務所の設置・貸与の問題に食堂使用の問題をからませてきたことも副次的な機縁となって、会社の態度が大きく変わり、爾来、会社は、組合事務所の問題は組合自身で自主的に解決すべきものであって、会社としてはこの点の便宜供与は避けたいとか、組合側が難色を示していた約 10 平方メートルのプレハブ建物を建てて貸与する案に固執する(同建物をもって組合事務所とすることに組合も実質的に同意していた旨の会社の主張を裏付けるに足る疎明はない)等従前の話合いを反古にするような言動に終始するに至ったことを認めるのに十分でありそのことは、労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉の拒否及び同条第 3 号の組合運営の介入に該当するものというべきである。

なお、会社は、完全な協定が成立していないにもかかわらず、初審命令が会社に対して組合事務所の貸与を命じたことは、労働委員会に与えられた裁量権の範囲を逸脱する不当な措置であると論難する。しかし、以上のような事実関係のもとにおいては、組合事務所の貸与を命ずることも、労働委員会に与えられた裁量権の正当な行使であるというべきである。

#### 4 組合備品の撤去について

会社は、初審命令が食堂内組合備品の撤去は不当労働行為に当たると判断したことと不服として次のとおり主張する。すなわち、会社は、組合が無断で食堂内に組合備品を持ち込んだことについて、それを会社の Y2 庶務課長と組合の X2 書

記長との事務折衝において合意したこともないし、また、黙認していたこともなく、組合の良識を期待して口頭で撤去を求めていたが、組合はこれに応じないばかりか、昭和 50 年 11 月ごろにはキャビネットまで持ち込み、食堂の使用部分が広がってきたので、撤去通告後 12 月 27 日に組合備品を撤去した。その後組合の X2 書記長に組合備品を会社構内に持ち込まないことを条件に組合備品を返還したが、組合は約束に反し、再度、食堂内に組合備品を持ち込んだので、撤去通告後これを会社が撤去した。これら会社による組合備品の撤去は、組合が会社の施設管理権を無視して組合備品を会社構内に持ち込むことを既成事実化しようとしたことから、会社が次第に強硬な姿勢を示さざるを得なくなつたのである。さらに、組合が会社構内に組合備品を持ち込むことに執着しているのは、5 月 15 日以来継続して行われてきた組合事務所設置・貸与に関する団体交渉を有利に解決する意図のもとになされたものであり、組合が合理的な理由がないのに会社提案に係る組合事務所を借りようとしたのは、食堂の一部が実質上組合事務所化しているためにほかならず、会社がかかる事態を容認しなければならない理由はないと主張する。

一方、組合は、食堂内の組合備品の撤去が不当労働行為に当たるとして次のとおり述べている。すなわち、組合は会社から組合事務所の貸与を受ける約束を得ていたので、組合結成通告以来、暫定的に組合備品を食堂の一角に置き、日常の組合活動を食堂において行い、しかも、会社は、これを黙認していたのであるから、何ら不当な会社施設の占拠ではない。にもかかわらず、会社は、昭和 50 年 7 月 30 日組合備品を組合に無断で持ち去り、また、12 月 27 日ごろにも再度組合備品を持ち去った。しかも、昭和 51 年 4 月 13 日の千葉地労委が「組合用品を即時組合に返還し、組合事務所問題が解決するまで組合がこれを食堂の元の位置に保管し、かつ、従前どおりの使用を認めること」との勧告をしているのに、会社は、組合備品の撤去を行ない、組合活動を妨害したことは、正当な組合活動に対する不当な介入である旨主張する。

よって判断するのに、

- (1) 前記第 1 の 6 の(1)認定のとおり、組合は組合公然化直後から食堂内に組合備品を置き、そこで組合用務を行っており、また、前記第 1 の 5 の(1)認定のとおり、昭和 50 年 5 月 15 日団体交渉において、会社と組合は、組合事務所を設置・貸与することを合意していたことが認められる。しかしながら、6 月初め組合の X2 書記長と会社の Y2 庶務課長との事務折衝において、組合備品を食堂内に置くことを会社が認めたとの疎明はなく、また、前記第 1 の 6 の(2)認定のとおり、会社は、組合に対し口頭で食堂内の組合備品を撤去するよう申し入れてい

るのであるから、組合が食堂内に組合備品を置いて日常の組合活動を行っていることを黙認してきたとまでは言えず、さらに、組合事務所が設置・貸与されるまでの間、食堂内に組合備品を置くことを会社が認めていたとの疎明もないから、これに反する組合の主張は採用できない。

- (2) また、会社の具体的撤去行為についてみると、前記第1の6の(2)ないし(5)認定のとおり、昭和50年7月30日の組合備品の撤去に当っては、事前に口頭で撤去するよう組合に申し入れており、また、11月ごろの食堂内へのキャビネット持込みに対しても口頭で注意し、さらに12月24日には文書をもって12月26日までに撤去するよう警告しているのである。もっとも、組合は、12月24日会社から撤去通告を受けた翌日、前記第1の5の(9)認定のとおり、組合事務所の件で団体交渉を求めており、また、組合が組合事務所の貸与を受ける約束を得ていたことをも考慮すれば、会社が上記の団体交渉に応じることなくその2日後に撤去したことは、いささか唐突であったといえなくもないが、前記第1の6の(6)認定のとおり、組合が今後食堂に組合備品を持ち込まないことを了承して返還を受けたにもかかわらず、再び食堂内に無断で組合備品を持ち込むという不信行為があつたこと、しかもその撤去に当たっては前記のように、予め通告等相当な手続きを経ていることをも勘案すれば、組合備品の撤去をもって敢えて会社の不当労働行為であると認めることは相当でない。
- (3) なお、組合は、会社が昭和51年4月13日付けの千葉地労委の勧告に応じなかつた点を非難するが、上記(2)認定のような事情のもとにおいては、組合の非難は当たらないものというべきである。
- (4) 以上のとおり、会社が組合備品を撤去したことについては相当の理由があり、会社の行為を不当労働行為とすることはできず初審判断は取消しを免がれない。

## 5 組合集会等の食堂使用について

会社は、初審命令が組合の集会等に食堂使用を認めなかつたことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、昭和51年2月27日の組合集会を不許可とし、それ以降も食堂使用を認めなかつたのは、2月23日、食堂で行われた組合の春闘学習会において、職務遂行中のY3守衛に対し、組合のX1委員長等が暴言をはき、多数の威力によって記録用紙を取り上げたことにある。会社がかかる違法行為を黙認すれば会社の施設管理ができないこととなるので、警告書を組合に交付して、今後かかる行為をしないことを誓約するよう申し入れたが、組合は事実を認めようとせず、依然会社の施設管理権を侵害し、食堂を排他的に使用してたのであるから、食堂の使用を許可しなかつたのは当然であると主張する。

よって判断するのに、前記第1の7の(1)認定のとおり、豊四季事業所においては、従来、組合が許可願を提出して、支部大会及び分会大会のため食堂の使用許可を申し出た場合、会社は自らそれを使用する等特段の事情のない限りこれが使用を認めてきたこと、ところが、会社は昭和51年2月27日以降食堂の使用を認めないこととなったが、その認めないことの理由について、会社の主張するところは、それを肯認するに足る疎明がなく、却って、前記第1の7の(1)ないし(8)の認定のように、同月23日、組合が会社の許可を得て食堂で春闘の学習会を開いていたところ、その日に限り、Y3守衛が学習会参加者の氏名を記録し、X1委員長らがそれに抗議するとともに記録した紙を渡すように迫り、Y3守衛がそれに応じて任意に記録した紙をX1委員長に手渡したことがあったが、会社は、X1委員長らの言動が会社業務に対する重大な妨害行為であるとして、組合に対し、以後かかる行為を繰り返さないよう警告するとともに、もし組合側がY3守衛の記録行為のようなものをもって組合に対する不当な介入であるとの主張を維持するのであれば、会社施設の使用は一切認めないと主張し、前述のように、同月27日組合から提出された大会のための食堂使用の許可願を、組合がかかる主張を維持しているとの理由で不許可にし、爾来食堂の使用を一切許容していないのであり、初審命令が会社のかかる行為をもって労働組合法第7条第3号の組合運営に対する支配介入であると認めたことは相当であり、会社の主張は採用できない。

なお、豊四季事業所において、支部大会及び分会大会以外の組合の会議、集会等のために食堂の使用を認めるという食堂使用の許可範囲及び使用の方法については、前記第1の7の認定に照らしても、明確な協定が成立していないこと明らかであるので、この点につき、さらに団体交渉を尽くさせる必要があるものというべきである。

## 6 組合加入状況の調査について

会社は、初審命令が組合との三六協定を締結する必要から、組合加入の有無を調査したことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、従業員の過半数を代表する者との協定による現行の三六協定が無効であるとの組合の申告に基づく松戸労基署の是正勧告により会社は残業を中止せざるを得ない状況にあるにもかかわらず、組合は、三六協定締結当事者は組合であると主張するのみで、積極的に組合員名簿を提出するとか、組織率を明らかにする等の挙に出なかったので、会社は、やむなく、組合が三六協定締結のために必要な過半数を組織しているか否かを知るため、照会票による調査を行ったのである。しかも、その方法も、組合員であるか否かについて○印で回答させる簡単なものであり、また、照会票の配布にあたっては、就業時間中に所属

課長を通じて配布の目的を十分に説明し、照会票の提出についても、従業員の自主的判断に委ねて強制にわたることはなかったのであるから、照会票の配布による組合組織率の調査をもって不当労働行為とされる理由はないと主張する。

よって判断するのに、三六協定の締結に当たっては、労働基準法第36条に規定されているとおり、労働組合と三六協定を締結する場合は、その組合員の氏名を明らかにする必要は必ずしもなく、労働組合が労働者の過半数を組織しているか否かを了知できれば足りるにもかかわらず、前記第1の8の(1)のホ及びト認定のとおり、会社は、組合にその組織率を明らかにするよう求めることなく、ひたすら組合員名簿の提出を求めるることにのみ終始したこと、また、前記第1の8の(1)のト認定のとおり、各事業所の所属課長を通じ就業時間中一斉に全従業員につき、組合加入の有無を調査し、しかも、照会票にはその調査があたかも松戸労基署の指導によるものであるかのような表現が使用され、記名式で回答を求めるなど、調査の方法が、会社の主張するように強制にわたることはなかったとしても、従業員に対し少なからぬ威圧感を与えたであろうことは推認するに難くないこと、以上のような諸事情からみれば、会社が照会票を配布した真の意図は、松戸労基署からの是正勧告及び残業の中止指示で残業を行えなくなった会社が三六協定の締結に藉口して組合員の氏名を知ることを目的として行ったものと推認することができ、かかる行為は、組合員に動搖を与え、組合の弱体化を図るものであって、労働組合法第7条第3号にいう組合の運営に対する支配介入に該当するものといわざるを得ず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

## 7 組合旗の撤去について

会社は、初審命令が会社構内に掲揚した組合旗を撤去したことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、従来、賃上げあるいは賞与が妥結した時は、調印日までに組合は組合旗を撤去していたことから、会社は、昭和51年の賃上げ交渉が妥結したので組合旗を撤去するよう申し入れたが、組合は食堂使用問題が未解決であることなどを理由に撤去に応じなかつた。そこで文書をもって組合旗の無断掲揚を警告し、撤去を通告した後に会社が自ら組合旗を撤去、保管したものであり、単に会社組合間に未解決の問題が続いていることだけを理由に会社が組合旗の掲揚を受忍すべきいわれはないと主張する。

よって判断するのに、前記第1の9の(2)認定のとおり、組合は、昭和50年の春の賃上げ、夏季一時金、年末一時金の各交渉中、会社に無断で会社構内に組合旗を掲揚しているが、しかし、そのいずれの時期にも会社は交渉中に掲げられた

組合旗については、特段の意思表示をせず、また、組合も上記交渉妥結後には、自ら組合旗を撤去している。さらに、前記第1の9の(1)認定のとおり、昭和51年春の賃上げ交渉中においても、組合が会社に無断で社内外から目につきやすい正門前に組合旗を掲揚したにもかかわらず、会社は従前と同様の態度に終始してきた。ところが前記第1の9の(2)認定のとおり、組合が賃上げ交渉妥結後も組合旗の掲揚を続けていたので、会社は、昭和51年4月30日組合旗の撤去を組合に申し入れたが、組合が、食堂使用問題等が未解決であるなど従前と異なることを理由にこれを拒否したので、会社は、組合に対し、組合旗の無断掲揚を警告し、撤去を通告する等相当の手続を踏んだ上で、約1カ月後の5月25日にこれを撤去したのである。

以上のことからすれば、会社の上記組合旗の撤去をもって組合活動に対する不当な介入とまではいふことはできない。また、前記第1の9の(3)に認定する会社の組合旗撤去についても、上記判断と同様とみることができ、会社の主張には理由がある。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

#### 8 千葉地本統一交渉団の入構拒否について

会社は、初審命令が千葉地本統一交渉団の入構を拒否したことは不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、千葉地本統一交渉団の会社構内への入構を拒否したのは、昭和51年3月19日だけであり、その理由は、3月9日部外者57名を含む組合員が会社の許可なく会社構内において不法な行動を行ったことからこのような不法行為の再発を恐れ、その旨を告げて入構を拒否したもので何ら不当なことではないと主張する。

よって判断するのに、前記第1の10の(2)認定に係る千葉地本統一交渉団の3月9日の入構は、交渉団員約60名が突然会社を訪れ、無断で食堂を使用したり、そのうちの数名が役員室に押しかけたりして会社の施設管理権を侵害し、業務に支障を与える等不当なものといわざるを得ないものであった。そこで、会社は、前記第1の10の(4)認定のとおり、予め、3月19日には業務の都合上団体交渉には応じられない旨を回答しているにもかかわらず、当日同統一交渉団が押しかけてきたので3月9日の不当な行動の再発を恐れてその入構を拒否したものである。

また、3月25日の入構拒否ないし団交拒否についてみるのに、前記第1の10の(5)認定のとおり、会社は、予め、交渉事項については検討中であるので、その日には団体交渉に応じられない旨を回答していたにもかかわらず、千葉地本統一交渉団員4名が会社を訪れたが、会社は、入構を拒否することなく、受付ロビーでY2庶務課長が同人らと面談し、組合の要求事項についても、前記第1の10

の(6)認定のとおり、4月13日回答を示し、その後組合と5回団体交渉を行い、4月30日には会社の回答どおり妥結しているのである。

したがって、会社が千葉地本統一交渉団の入構を拒否したり、組合の指定する日に団体交渉を行わなかったことが組合を敵視し、組合要求を無視したものとはいえず、会社の主張には理由がある。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

#### 9 新入社員教育における組合誹謗について

会社は、初審命令が新入社員研修におけるY4講師の発言は不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、昭和50年10月29日の新入社員研修においてY4講師が組合問題に触れたのは、研修生の質問に答えたもので、会社が同人に依頼したテーマは組合問題ではないから、同人の発言をとらえて会社の意を体し、会社のためになされたものとして会社に帰責する筋合いのものではない。また、組合提出の「講義録」なるものは18頁にすぎないが、Y4講師の使用した研修資料は別に作成されているのであるから、「講義録」の分量を基準に研修生の質問に対する回答でないとするには不当であると主張する。

よって判断するのに、前記第1の11の(1)認定のとおり、昭和50年10月29日の高校卒新入社員の研修において、Y4講師の組合問題に言及した発言内容をみると「全金という組織は政党色からいうと非常に左翼系の色彩をもったものです。」、「全金という組織は…たとえばAという会社があり100名の従業員がいるとするとそのうちの数名をつり上げて地本に加盟する。そうすると…地本の執行部はA社の経営者に対して団体交渉権と団体行動権を委任されるという姿になります。」、「全金という組織は…組合員名簿を提出してくれと言うと組合員名簿は提出できないと拒否する。…いわば非常に卑怯な男らしくないやり方をとっている。…そういうやり方で攻めてくるのが全金…のやり方で当社の労働組合もまさしく該当する。」など述べていることからすれば、たとえ研修生の質問に答えたものであったとしても、高校を卒業して間もない新入社員をして組合に対する不当な予断を抱かせるものであり、かつ、組合を誹謗したものであるといわざるを得ない。また、Y4講師の研修テーマが、本来は組合問題に関するものでなかったとしても、組合提出の「講義録」をみると、18頁中の大部分が組合問題に言及しており、しかも、当該「講義録」は後日管理職の参考資料として作成されたものであること、Y4講師は会社の顧問であり同人の当該講義が新入社員研修の一環としてなされたものであることなどを併せ考えると、会社が高卒の新入社員研修の研修テーマとしてY4講師に直接には組合問題について依頼していなかったとし

ても、会社の顧問としての立場にある同人の発言は、結局、会社に帰責するものと言わざるを得ないからこれに反する会社の主張は採用できない。したがって、初審命令が本件について会社は、Y4 講師の発言を通じて、組合を誹謗し、組合の運営に支配介入したものと判断したことは相当である。

#### 10 一時金等の念書及び受領書の配布について

会社は、初審命令が一時金の念書及び受領書の配布は不当労働行為に当たると判断したことを不服として次のとおり主張する。すなわち、昭和 50 年年末一時金に関し、組合と妥結できないまま推移し、非組合員から慣行支給日の昭和 50 年 12 月 12 日に支給するよう求められ会社としては、組合員以外の者で会社回答額を承諾する者には、組合との交渉が妥結するまで支給を待たせることができない状況にあったこと、しかし、組合に組合員名簿の提出を求めて組合からはその提出がなく、したがって、誰が組合員であるかを特定できなかつたので、会社回答額に異議がないか否かを確認する方法として、12 月 9 日に会社支給額に異議なく受領する旨の念書を全従業員に配布したにすぎないのである。また、念書等の配布について、組合が救済を求めたのは、昭和 50 年年末一時金支給時の念書の配布のことだけであるのに、初審命令が昭和 51 年の賃上げ、夏季一時金支給時の受領書の配布についてまで不当労働行為であるとしたことは不适当であると主張する。

よって判断するのに、会社主張のように、組合員以外の従業員に対しては、組合との交渉が妥結するまで一時金等の支給を待たせることができなかつたとしても、一時金等を支給するにつき非組合員と組合員とを区別すべき合理的理由がないばかりでなく、一時金等を受領した者について受領の事実を証するためにも、本件念書又は受領書以外に方法がないわけではないにもかかわらず、しかも、前記第 1 の 8 並びに 12 の(1)、(3)及び(4)認定のとおり、三六協定締結資格の問題に関し組合との間に組合員名簿の提出をめぐる紛争が生じている時期に、敢えて、会社が組合員を含む全従業員に対して本件念書又は受領書を配布し、一時金等を受領する者に対してそれに署名押印して提出させたことは、組合加入の有無を確認し、それによって組合員に不安動揺を与え、組合の弱体化を図るものであつて、労働組合法第 7 条第 3 号の組合の運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ず、会社の主張は採用できない。

ただし、昭和 51 年夏季一時金の支給時に組合員を含む従業員に対し、受領書を配布した点については、それを認めるに足る疎明がないので、これを不当労働行為であるとした初審判断は失当であり、取消しを免れない。

#### 11 組合脱退工作について

会社は、初審命令が組合脱退工作を行ったと判断したことと不服として次とのおり主張する。すなわち、組合の主張する昭和 50 年 8 月ごろからの会社職制による組合員の自宅招待又は飲食店における饗応による脱退工作並びに鶴岡分会員及びサービス分会員の脱退届書式等の問題については、いずれも推測の域を出ないものである。また、会社の Y5 取締役が組合員 X7 の結婚に関するいたん引き受けた仲人を辞退したのは、組合の主張するように組合脱退工作の一環として行ったものではなく、Y5 取締役の立場上から、労使関係が紛糾している時期に組合員の仲人をすることは誤解を与えるとの配慮に出たものであって、X7 が組合を脱退したのは、同人において Y5 取締役の仲人辞退という不祥事を避けるために行った自発的な行為にすぎないと主張する。

よって判断するのに、

- (1) 会社主張のうち Y5 取締役の X7 の結婚仲人に関する問題についてみると、当時は、上記 3 ないし 5 判断のとおり組合事務所設置・貸与、食堂使用及び組合備品の撤去をめぐる紛争があり、必ずしも労使関係が安定していたとは認められない。しかしながら、前記第 1 の 13 の(1)認定のとおり、Y5 取締役は昭和 51 年 3 月初旬に X7 から結婚の仲人の依頼を受け、それを承諾していたにもかかわらず、4 月 26 日の結婚式の間近である 4 月 19 日になり、X7 に対し「組合活動を続けるなら仲人を断る。組合を脱退すると言っても言葉だけでは信用できないから退職届を書いてくれ。」と述べたことから、X7 は結婚式が間近に迫っていたこともあり、やむを得ず組合に脱退届を提出し現実に組合を脱退したのである。
- (2) 以上のような経過からみると、Y5 取締役が一旦引き受けた仲人役を辞退すると述べたことは、たとえ、労使関係が安定していなかった時期であり、また、立場上誤解を受ける恐れがあったとしても、同人の仲人役辞退の言動を契機として、結局、X7 が組合を脱退したものと認められるから、昭和 51 年 4 月 19 日における Y5 取締役の言動は、4 月 26 日に迫った X7 の結婚式に藉口し、同人をして組合を脱退させるべく圧力をかけ、組合脱退届を書かせ、一時的にもせよ、組合を脱退させたものといわざるを得ず、会社の主張は採用できない。
- (3) しかし、上記 Y5 取締役の言動のほか、会社職制が組合員を饗応等して組合脱退を勧誘したり、鶴岡分会員及びサービス分会員に対して組合脱退工作を行ったとする点についてはそれを認めるに足る疎明がなく、いずれも、伝聞又は推測の域を出るものではない。
- (4) 以上のとおり、会社職制の組合脱退勧誘並びに鶴岡分会員及びサービス分

会員の組合脱退等については、会社の組合脱退工作があったとは認められないが、X7に対するY5取締役の言動については、組合脱退勧奨行為といわざるを得ないので、本件について初審命令が会社の組合運営に対する支配介入であるとした判断は相当である。

## 12 その他の救済申立てについて

組合は、さらに、会社が食堂の使用を認めないことによって組合の各種集会を妨害し、また、組合が組合事務所の貸与、昭和50年年末一時金の支給、昭和51年8月1日付け人事異動の件等について団体交渉を申し入れても、組合に対して組合規約及び組合員名簿の提出を要求したり、また、組合がその提出をしないことを理由として交渉に応じないので、これらの点についても、相当の救済を求めるというのである。

しかし、集会妨害の点については主文1の4により、また、その余の点については主文1の2及び5によって申立ての目的を達することができるので、重ねて救済を与える必要はない。

それ故、これと異なる初審命令を主文のとおり変更する。

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

昭和62年5月20日

中央労働委員会

会長 石川 吉右衛門 

「別紙 略」