

富山、昭62不1、平元.3.28

命 令 書

申立人 総評・全国金属労働組合富山地方本部  
申立人 総評・全国金属労働組合富山地方本部  
日本抵抗器支部  
  
被申立人 株式会社日本抵抗器製作所

主 文

- 1 被申立人は、その管理職を通じて、申立人日本抵抗器支部の組合員に対し、申立人らの方針に従っている場合の不利益や被申立人の方針に従った場合の優遇を示唆したり、申立人らの方針に反対する日本抵抗器支部執行部批判グループの行動を支援したりするなどして、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から1週間以内に、下記のと通りの誓約文を申立人らに対して手交しなければならない。

記

誓 約 文

当社が管理職を通じて、貴日本抵抗器支部組合員に対し、貴労働組合の方針に従っている場合の不利益や当社の方針に従った場合の優遇を示唆したり、貴労働組合の方針に反対する日本抵抗器支部執行部批判グループの行動を支援したことは、貴労働組合を嫌悪しその運営に支配介入した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると富山県地方労働委員会において認定されました。

当社は、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

平成 年 月 日

総評・全国金属労働組合富山地方本部  
執行委員長 A1 殿  
総評・全国金属労働組合富山地方本部  
日本抵抗器支部  
執行委員長 A2 殿

株式会社日本抵抗器製作所  
代表取締役 B1

- 3 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) 申立人総評・全国金属労働組合富山地方本部（以下「地本」という。）は、富山県内の金属関連の事業所に働く労働者で組織する労働組合で、各事業所単位に支部を設立し、本件申立時の組織状況は、16支部が結成されており、総組合員数は約2,000名である。

申立人総評・全国金属労働組合富山地方本部日本抵抗器支部（以下「支部」という。なお、「地本」と「支部」とを総称して「組合」という。）は、被申立人株式会社日本抵抗器製作所と申立外有限会社福光製作所の従業員で組織され、本件申立時の組合員数は286名である。

なお、組合の上部組織として、申立外総評・全国金属労働組合（以下「全金本部」という。）がある。

(2) 被申立人株式会社日本抵抗器製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社と工場を有し、電気抵抗器・電気機械の製造を主な業とする株式会社である。

申立外有限会社福光製作所は、会社及びその関連企業の全額出資により設立され、その代表者は会社の代表者が兼務しており、従業員全員を会社へ派遣するのみで、固有の生産活動は全く行っていない。本件申立時の従業員数は、会社と有限会社福光製作所を合わせ約320名である。

なお、会社の関連会社として、東京等に営業所を置き販売業務を行っている申立外日本抵抗器販売株式会社（以下「日販」という。）があるほか、申立外株式会社日本抵抗器大分製作所、山口抵抗器株式会社などがある。

## 2 本件申立てをめぐる労使関係

### (1) 再生計画案の提案と賃上げ、一時金要求

ア 会社は、昭和60年の半導体ショックによって売上げが大幅に減少し、経営が悪化する中で、同年12月、年末一時金に関する会社社長と支部三役との折衝を行い、その際会社に多額の不良債権が存在することを明らかにした。翌昭和61年は円高の進行もあって、会社の経営状況はさらに悪化し、会社常務取締役B2（以下「B2常務」という。）は、会社の体制を抜本的に改革すべく再建の道を探りはじめ、会社再建には支部の協力が不可欠と考えて、支部三役との懇談の場（以下「常務懇談会」という。）を設け、会社再建に関する話合いを重ねた。

イ 昭和61年3月17日、支部は、会社に対して昭和61年度の賃上げ、夏季一時金要求を行った。

ウ 同月中旬ごろ、常務懇談会において、B2常務は支部三役に対し、賃金、一時金の抑制と人員削減を中心とする会社再生に関する計画案（以下「再生計画案」という。）のアウトラインを口頭で説明した。

エ 同年4月2日、会社は、支部との団体交渉において、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金要求に対し有額回答ができない旨回答（以下「ゼロ回答」という。）した。

オ 同月20日ごろ、会社は、支部三役に地本役員も交えた労使の非公式

協議（以下「非公式協議」という。）において、再生計画案のアウトラインに関する書面を提出した。

- カ 同年5月8日、B2常務は、常務懇談会において支部三役に対し、再生計画案を書面で示して検討を求めた。
  - キ 同月16、17日の両日にわたり、支部は支部執行委員会を開催し、再生計画案について検討を加えた。
  - ク 同月22日、支部は、非公式協議において、会社に対し不良債権を放置してきた経営側の責任を明らかにするよう求めるとともに、再生計画案については、①関連会社も含めたグループ全体として考えること、②必要資金は会社の責任で借入れすること、③余剰人員の算出根拠が不明確であり、仮に人員削減を要する事態となっても、その削減については数年にわたって行わず、従業員の士気低下の防止のため単年度一括実施を検討すること、などの考え方を示した。この協議において、不良債権の責任の所在をめぐり、会社と組合で意見の対立があった。
  - ケ 同年6月26日、支部執行委員会は、支部の全組合員に対し、昭和61年度春闘の交渉経過と再生計画案の内容を報告した。
  - コ その後、会社は、支部に対し、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金問題の解決を再生計画案の協議に先行させる旨の提案を行い、支部もこれを了承した。
  - サ 同年7月、支部と会社は、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金に関する団体交渉を2回開催したが、会社はゼロ回答を譲らず交渉は行き詰まった。支部は、会社に対し、社長、B2常務の団体交渉への出席を求めたが、会社は応じなかった。
- (2) 全金本部の関与
- ア 同年8月、全金本部は、支部と会社との昭和61年度の賃上げ、夏季一時金に関する交渉の事態打開を図るため、会社及び日販に対し、社長、B2常務の出席を求めて、団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。
  - イ 同月21日、全金本部は、会社及び日販が団体交渉を拒否したとして、東京都地方労働委員会（以下「都労委」という。）に両者を被申立人とする不当労働行為救済申立て（以下「都労委事件」という。）を行った。
  - ウ 同年10月2日及び27日、都労委事件の調査が行われ、都労委から支部と会社に対し、再生計画案及び昭和61年度の賃上げ、夏季一時金問題に関する交渉については、団体交渉、労使協議会、非公式協議等において弾力的に対応するよう要望がなされた。
  - エ これを受けて、支部と会社は、団体交渉、労使協議会、常務懇談会を開催し、再生計画案、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金及び同月31日に出された年末一時金要求について話し合いを行ったが、賃上げ、一時金問題については、有額が前提か否かをめぐって労使の主張がかみ

合わず、交渉の進展はみられなかった。

オ 同年11月11日、労使協議会が開催され、会社は支部に対し、同月18日に予定されている労使協議会において、再生計画案を書面で提示する旨表明した。

カ 同月17日、全金本部A3が会社を訪問し、会社に対し不良債権に関する責任の所在の明確化、経営陣の外部導入による刷新、賃上げ、一時金問題の早期解決を申し入れるとともに、以後労使間の交渉形態を団体交渉のみに絞ることとしたため、翌18日に予定されていた労使協議会は中止され、再生計画案の提示は行われなかった。

キ 同年12月4日、都労委事件の第4回調査が行われ、都労委から労使間で話し合いのルールづくりをするよう指導がなされた。これを受けて同月9日、組合及び全金本部と会社との間で話し合いが行われ、交渉形態を団体交渉のみとし、交渉事項も年末一時金に絞ることについて確認がなされた。

### (3) 会社工場内の機械等の搬出

ア 支部と会社の年末一時金に関する団体交渉は、会社がゼロ回答を変えず、事態の進展はみられなかった。支部は、同年11月7日から12月24日にかけて断続的に時限ストライキを行ったが、解決の糸口は見出せなかった。

イ 同年12月25日、支部は、当委員会に対し、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金、年末一時金についてのあっせんを申請するとともに、翌昭和62年1月ころには、行政機関や金融機関に対し、不良債権の存在を含む会社の経営状況及び昭和61年5月に会社から示された再生計画案の内容を示し、支部の闘争に対する支援を求めた。

ウ 昭和62年1月21日、当委員会は、組合員1人当たり平均10万円を支給することを骨子とするあっせん案を労使双方に提示し、その諾否について同年2月4日正午まで回答するよう求めた。

エ 同年2月3日、支部はあっせん案を受諾したが、翌4日、会社はあっせん案を拒否し、あっせんは不調に終わった。

オ 同月4日早朝、会社は、支部が全面ストライキに突入すると予測し、その対策として管理職と日販等関連会社の従業員100名余りを動員して、会社工場内の製品、仕掛品、機械等を近隣の下請工場へ搬出し、製品の生産を継続した。このため、会社従業員のうち約80名は従来の業務に従事できなかった。

カ 同日以後、支部は、会社に対し、機械等の搬出問題についての団体交渉の開催を繰り返し申し入れたが、会社は交渉委員の不都合、議題の疑義、労使の交渉委員の人数の不一致を理由にこれには応じなかった。

### (4) 自力再生をめぐる労使間の対立

ア 同月27日、会社は、取締役の協議機関である経営会議において、会

社の再建については外部の力に頼ることなく自力で行うという「自力再生」の確認（以下「自力再生宣言」という。）をした。

イ 同年3月14日、支部は臨時大会を開催して昭和62年度の賃上げ、夏季一時金について要求内容を確認し、同月17日の団体交渉において、会社に対し要求を行った。

ウ 同年4月2日、会社は、支部との団体交渉において、昭和62年度の賃上げ、夏季一時金要求についてゼロ回答を行った。その後、昭和62年度の賃上げ、夏季一時金に関する支部と会社の団体交渉が重ねられたが、妥結には至らなかった。

エ 同年5月8日、組合は、会社管理職の支部組合員に対する家庭訪問等が組合の運営への介入に当たるとして本件申立てを行った。

オ 同年6月27日、日販主催の「横断研修会」が城端町で開催され、日販及び会社を含むグループ全体の現状と将来のあり方について討論が行われ、支部の方針を批判する発言も出された。これには、会社から製造部門の課長8名がオブザーバーとして参加した。

カ 同年10月5日ごろ、会社は、電話システムの変更を機会に、支部組合員が就業時間中に社内電話を組合活動に使用しているとして、支部事務所の社内電話を使用できなくした。これについて、会社は支部と事前協議を行わなかった。

キ 同月8日から19日まで、支部は、会社が後記4、6の個別面談、家庭訪問において不当労働行為に当たる言動をなしているとして抗議の時限ストライキを行った。

ク この間において、同年9月30日、組合は、当委員会に対し、本件申立てについて、「審問中に、申立人組合員らに対し、申立人組合からの離反を勧めたり等の新たな支配介入行為をしてはならない。」との審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行った。

同年10月13日、当委員会の本件審査委員長は、その申立てについて、会社に対し「被申立人は審査終結に至るまで、いやしくも不当労働行為と疑われるおそれのある行為がなされないよう、特段の注意をせられたい。」との要望を行った。

ケ 支部は、支部組合員に対し、会社との対立が激しくなった昭和62年1月ころから、管理職らの不当と思われる言動に関するメモ（以下「摘発メモ」という。）の作成を指示した。支部組合員らはこれに従い、同年1月から10月ころにかけて600枚を超える膨大な摘発メモを支部に提出した。

### 3 管理職の朝礼発言

ア 昭和62年1月19日、会社製造1課ポット係（以下「ポット係」という。）の朝礼において、製造1課長B3（以下「B3課長」という。）は、採算が悪い特定の製品の生産について外注に出すことになる旨説明した。その中で、仮に何千万円もする自動機械を導入すると、そこ

に働く人は半分でよいことになる旨発言した。

その後、その製品の生産については外注に出されたが、ポット系の人員は減らなかった。

イ 同月29日、ポット系の組合員らは、直属の上司であるポット係長B4（以下「B4係長」という。）に対し、支部執行委員長A2（以下「A2委員長」という。）も交えた話合いの中で、立って作業をさせられるようになったこと（以下「立作業化」という。）に不満を訴え、元どおり座って作業させるよう要求した。

ウ B4係長からいきさつを聞いたB3課長は、翌30日、ポット系の朝礼において、立作業化への不満は一係長を責める形で訴えるべきではなく、組織間の話として支部が正式に会社へ申し入れるべきであるとして、「いったい会社とはなんですか。課長とはなんですか。」「組合とはなんですか。事前協議とはなんですか。」などと述べた。

#### 4 管理職の個別面談等

ア 昭和62年1月ごろ、会社製造3課長B5（以下「B5課長」という。）は、製造3課の従業員を対象として、面識を得ることと仕事に関する学習の方向づけをすることを理由に就業時間中に個別面談を始めた。

イ 同じころ、会社品管1課長B6（以下「B6課長」という。）も品管1課の男子従業員の一部と女子従業員全員を対象に、仕事の変化と業務改善の方針の説明を理由として個別面談を始めた。

ウ 同年2月14日、B6課長は、支部組合員A4に対し個別面談を行い、同月4日に会社が工場内の機械等の搬出を行ったのは、支部の全面ストライキ対策であったことを説明し、機械等を搬出して生産を継続しなければならないほど経営状況及び労使の対立が深刻なところはほかにないと会社の窮状を訴えた。

エ 同年3月13日、支部の昭和62年度春闘要求を確認する大会が翌日に控えていた中で、会社製造2課長B7（以下「B7課長」という。）は、支部組合員の自宅に電話をかけ、同A5には、「明日の投票のことで考えてほしい。」と話し、同A6には支部大会のストライキ権投票で反対するよう要請した。また、会社品管2課長代理B8も支部組合員A7に電話をかけ、「明日のスト権の投票にはよく考えて判断してください。いま会社がどういう時かわかっているやろ。」と述べた。

オ 同年5、6月ごろ、B7課長は、製造2課HIC系の従業員全員を対象として、HIC（厚膜集積回路）の組立作業に関する二交替制の協力依頼を理由に個別面談を行った。

カ 同年7月ごろ、B3課長は、ポット系の従業員を対象に、職場の間関係の円滑化を理由として個別面談を始めた。

キ 同年8月、会社工場の課長ら管理職が、従業員のモラルの向上、経営環境の説明、生産体制に対する協力依頼を理由として、部下である従業員に対し一斉に個別面談を始めた。この個別面談は、それ以前の

ものと異なり、多数の課長が就業時間中にその部下の従業員に対して行い、中には一人の従業員に対し長時間に及んだり、何回も呼び出すことがあった。

- ク その後の個別面談の中で、B 5 課長は、同年 9 月 21 日支部組合員 A 8 に対し、「情勢はこっち向いて流れている。助けてあげられるのは今のうち。」「今のあなたの行動は、子供の将来を不幸にする。」などと述べ、同月 22 日には、同 A 9 に対して、「清水の舞台から飛び降りるつもりで考え方を変えろ。」と話したり、同 A 10 には「私の言うことを聞かないと会社から攻撃がある。家庭がどうなっても良いのか。」などと発言した。同月 29 日、B 7 課長は支部組合員 A 11 との個別面談で、「会社からお金もろろうとるんやろ。定年かもしれんが、ずっと使ってやろうと思っている。そんな態度とってもよいもんか悪いもんか。」などと発言した。

#### 5 「日抵の声」の配布

- ア 昭和 62 年 2 月 2 日、「日抵の声」と題する文書が支部組合員 80 ないし 100 名に郵送され、以来その配布が継続したが、会社及び管理職には送られることはなかった。その内容は、当初組合と会社の双方を批判するものもあったが、次第に組合批判の色を強め、「総評・全金の歴史は没落の歴史」「労働ゴロの転落の人生」などと組合批判の範囲を超え、誹謗中傷に及ぶものもあった。また、個別の記載内容において、全金本部傘下の労働組合が関与した企業の倒産に触れるなど、一般組合員や会社課長クラスの知識では知り得ない事項にも及んでいた。
- イ 会社は、「日抵の声」の発行者について、会社の従業員や管理職から寄せられる情報に留意するのみで、積極的に調査するようなことはしなかった。

#### 6 管理職の家庭訪問

- ア 昭和 62 年 4 月初めごろ、B 5 課長は、製造 3 課の全従業員とその家族を対象に、会社の状況の説明を理由として家庭訪問を始めたが、同月 29 日、支部組合員 A 10 の自宅を訪問し、「ボーナスは会社がこんな状態だから出せない。」などと述べて、会社の賃上げ、一時金に関するゼロ回答に理解と協力を求めた。
- イ 同月 30 日、支部は、会社に対し、一部管理職の家庭訪問が賃上げ、一時金の労使間交渉が継続している時期に行われ、しかも、支部組合員に対し、賃上げ、一時金に関する会社のゼロ回答に理解と協力を求めるものであり、不当労働行為に当たるとして家庭訪問の中止を申し入れた。

これに対し、会社は、管理職の家庭訪問については指示しておらず、管理職が自主的に行っているものであって、上司と部下という立場で人間関係の円滑化を図ることが目的と考えられ、職制としての管理職が本来やるべきことを始めたに過ぎず、問題はないとして取り合わな

かった。

ウ 同年5月2日、会社の部課長研修会において、会社人事課長B9（以下「B9課長」という。）は、支部から家庭訪問を中止するよう申入れがあったことを報告し、「法的な問題が絡むので、労使問題について言及してもらっては困る。」と注意した。しかし、工場長等からは中止の指示はなく、具体的注意事項が示されることもなかった。また、個々の管理職に対し、家庭訪問の実施について確認されることもなかった。

エ B5課長は、従業員に対する家庭訪問が不当労働行為に当たらないとの認識から、その後も家庭訪問を続けた。

オ 同年7月ごろ、B7課長、B3課長、B6課長らは、それぞれの部下である女子従業員とその家族を主な対象として家庭訪問を始めた。管理職の家庭訪問は、このころから組織的に行われるようになり、支部はこれに対し再三中止を申し入れたが、会社は中止の指示を出すこともなく、家庭訪問の実態について調査することもなかった。

カ 家庭訪問の中で、課長ら管理職は、会社と従業員の変革の必要性を訴えるとともに、変革に向けての会社の方針に理解と協力を求めたが、同年7月1日及び同年10月13日、支部組合員A8の自宅を訪れたB5課長は、その話の過程で「ゼロで我慢してほしい。」と賃上げ、一時金に関する会社のゼロ回答に理解を求めたり、ストライキに入っていることに触れて、「このままでは、言いたくないことも言わんなんし、したくないこともせんなんようになる。」などと報復をほのめかす発言をすることがあった。同月13日、B3課長は同A12の兄の自宅を訪問し、「よく聞かせてやってくれ。会社についてくれるように。」と会社の方針に従うよう説得を依頼した。

## 7 CSグループ

ア 昭和62年8月17日、支部組合員の係長、主任を中心としたCSグループと名のる一団（以下「CSグループ」という。）が、朝の出勤時間帯に、会社社屋の出入口付近で従業員に対しビラを配布し始めた。配布されたCSグループのビラには、「過去の反省を」「責任は経営者にも、労組にも」「組合も姿勢を正す」などと記載されており、会社の自力再生宣言の方針に沿うものであった。

なお、当時から会社の課長ら管理職は早朝出勤をしており、同日の朝は支部支援団体の来訪による混乱の防止を理由として、会社社屋の出入口付近に立っていた。

イ 同日、会社の課長ら管理職は、従来従業員の出勤に利用されていた会社社屋の出入口数か所について、出勤時間帯は施錠したままにした。このため、従業員はCSグループがビラを配布している出入口からしか会社社屋に入ることができなかった。

ウ 同月18日、B6課長は朝礼でCSグループのビラのことにつれ、「感



動した。皆さんも読んでください。」とその内容を称賛した。また、同月21日には、B3課長が工場の現場で支部組合員A13に対し、「連中の熱意くんで受け取ってやれま。」とビラの受け取りを勧めたりするなど、CSグループの活動を支持する発言を行った。

同年9月3日、B5課長は支部組合員A10に対する個別面談で、「あなたはあるグループの中に入っているから、ある場所へ行ってほしい。」とCSグループへの加入を勧誘するような発言を行い、同年10月15日、B7課長は支部組合員A14に対し、「あんたみたい若いもん、CSにつかんなんあかんちゃ。」などと、支部内の対立に絡んだ話をした。

## 8 支部執行部の役員改選

ア 昭和59年7月、支部は、支部組合員の投票により役員を選出し、同年8月25日の定期大会で信任した。これにより支部執行部はその職に就いた。

イ 昭和61年6月26日、支部は、会社が昭和61年度の賃上げ、夏季一時金についてゼロ回答をするとともに人員合理化を中心とした再生計画案を提案したことから、長期闘争体制を確保するため支部組合員の全員集会を開催し、闘争方針を確認するとともに、役員改選及び定期大会開催を延期して、当分の間現行役員体制を進めることを確認した。

ウ 昭和62年9月12日、支部は、役員改選と活動方針の承認を得るための定期大会を開催したが、CSグループ約30名が同大会の議長選挙をめぐり演壇を占拠し、同大会は流会となった。

エ 同月27日、支部の続開大会が開催されたが、支部闘争の中間総括と今後の方針及び支部役員の信任案については承認されたものの、CSグループの一団の妨害により支部役員の信任投票とストライキ権確立に関する投票は行えなかった。

オ 同月29日及び30日の両日、支部は続開大会で処理できなかった支部役員の信任投票とストライキ権確立の投票を支部事務所で行う予定であったが、CSグループ10数名が支部事務所に押し掛けて妨害したため、その投票は中止せざるを得なかった。

カ その後、支部は再三支部大会を招集したが、CSグループの集団欠席のため定足数に満たず流会となっている。

## 第2 判 断

### 1 管理職の朝礼発言について

#### (1) 申立人らの主張

昭和62年1月19日の朝礼におけるB3課長の発言は、本来申立人支部との協議を先行させるべき事項に関するもので、かつ支部組合員への動揺をも意図していると考えられる側面があり、正当な言動の範囲を超えた不当労働行為である。

また、同課長の同月30日の朝礼発言も申立人組合を公然と批判する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

昭和62年1月19日の朝礼の内容は、B3課長が、採算の悪い特定の製品について一時的に増産要求があったため、その増産分を外注に出すことを説明し、その際将来性のない製品については自動機械を導入することはできず、仮にそんなことをすればその製品の作業人員を半分に削減しなくてはならないということを説明したものである。

同月30日の朝礼の内容は、被申立人の実施した立作業について、前日の昼休みにA2委員長らがB4係長に対し、申立人支部と協議が整わないことを理由に中止するよう迫った事実があり、B3課長は、そのようなトラブルの再発がないように、お互いの役割というものをもう一度考えるよう促したものである。

(3) 判 断

ア B3課長の1月19日の朝礼における発言は、前記第1の3アで認定したとおり、全体として採算性が悪い特定の製品についての被申立人の考え方を表明したものであって、人員合理化についても別の方策をとった場合の仮定論として述べたにすぎないものである。このことは、その後ポット係の人員が減少していないことによっても裏付けられている。

イ また、同月30日の発言も、その一部分を取り上げれば、申立人組合の批判のようにも受け取れるが、全体としてみるとその真意は前記第1の3イ、ウで認定したとおり、前日にA2委員長らとB4係長との間で起きたような立作業化をめぐるトラブルが再発しないよう、被申立人の立場からお互いの役割の再考を促したものであると認められる。

ウ 以上のように、B3課長の朝礼における発言内容は、いずれも被申立人としての考え方を表明したにとどまるものであって、申立人組合に対する支配介入とはいえない。

2 管理職の個別面談等について

(1) 申立人らの主張

昭和62年2月14日のB6課長の発言は、支部組合員に対し申立人支部からの離反を求める意図で申立人支部及び支部執行部の運営を批判したものである。

さらに、申立人支部が昭和62年度の春闘要求大会を同年3月14日に開催する予定となっていたところ、その前日ころB7課長ら数名の管理職は、個別に支部組合員らの自宅に電話をかけ、支部大会のストライキ権投票で反対するよう要請し、申立人支部の運営に直接的に介入したものである。

加えて、同年8月17日から同年10月ごろまで、被申立人の課長ら管理職は、組織的に支部組合員らに対して、朝礼や勤務時間中に個別に呼び出した個別面談において、申立人支部の方針やこれに従う支部組合員の行動を批判するとともに、支部執行部に批判的な行動をとっているCS

グループに加わるように勧誘し、これに応じようとしめない支部組合員に対しては、脅しやいやがらせを繰り返し、その職権を利用して申立人組合からの離反を強要する不当労働行為を行った。

(2) 被申立人の主張

課長ら管理職が自主的に、部下との人間関係を円滑にすること、業務改善方針の説明をすること、二交替制への協力を要請すること等の目的のため、個別的に面談を行ったことは認めるが、ストライキ権投票への反対、申立人組合からの離反、CSグループへの加入を迫ったことはない。

なお、使用者にも言論の自由は保障されており、使用者が企業の実績や経営方針等を組合員に説明してその協力を求めたり、労使関係や労働組合の運動方針等に関して使用者としての意見ないし批判あるいは抗議を表明する等の言論は不当労働行為には該当しない。

(3) 判 断

ア 使用者にも言論の自由は保障されているが、労使関係の場においては労働者の団結権との関係で一定の制約を免れないものである。殊に労使関係に対立のみられるような時期に使用者又はその利益代表者が労働者と個別的に接触し、労使関係上の具体的問題について発言することは一般的にあって公正さを疑われるものであり、その言動に一層の慎重さが要求されるものといわねばならない。

イ B6課長の昭和62年2月14日の個別面談における発言は、前記第1の4ウで認定したとおり、機械等の搬出が申立人支部の全面ストライキ対策であったことを説明したものであって、その中で被申立人の経営状況及び労使関係の対立状況にごく抽象的に言及したものと認められ、全体として被申立人の考え方や使用者と労働組合との間の一般論を述べたにとどまり、申立人組合に対する支配介入とはいえない。

ウ しかし、B7課長らが同年3月13日支部組合員らに電話をかけて発言した内容は、前記第1の4エで認定したとおり、申立人支部のストライキ権確立を阻止しようとするものであって、組合員ひいては労働組合が自主的に決定すべき組合自治の領域を侵害し、申立人組合の運営に支配介入するものである。

エ 同年8月以降における課長ら管理職の個別面談は、前記第1の4キ、クで認定したとおり、それ以前に行われていた個々の課長による単発的なものとは異なり組織的であって、かつ就業時間中長時間に及んだり、一人の組合員に対し繰り返し行われたりするなど、執拗に支部組合員に要求する形で行われたことが認められる。その中でなされた管理職の発言自体も、申立人側についている場合の不利益を示唆したり、被申立人側につくように利益誘導して支部組合員を動揺させ、申立人組合の弱体化を図ったものと認められる。

オ なお、被申立人は、課長ら管理職が自主的に個別面談を行ったもの

であるとして被申立人の責任を否定する。

しかし、前記課長ら管理職は一般的に使用者の利益を代表する立場にある者というべきである。本件のように賃上げ、一時金問題、被申立人の再生計画案をめぐっての労使交渉が膠着した状態にあるとき、その打開のため個々の組合員に働きかけようとする管理職の言動は、被申立人がこれを容認し、その意を体して行っていたとみることができるので、申立人組合の運営に対する被申立人の支配介入である。

### 3 「日抵の声」について

#### (1) 申立人らの主張

「日抵の声」の配布は、申立人支部の動揺を画策するとともに、申立人組合を誹謗中傷するものであって、被申立人の上層部が関与していることは疑いのないところである。

#### (2) 被申立人の主張

「日抵の声」については、被申立人は全く関与していない。

#### (3) 判 断

「日抵の声」は前記第1の5で認定したとおり、その配布先、発行回数や発行数量からかなりの経費を要すると考えられること、その記載内容が被申立人の内情に通じ、労働問題に精通した者でないこと知り得ない事項に及んでいること、被申立人が積極的に発行者を調査した形跡がうかがえないこと等の事情を考え合わせると、被申立人と意を通じた者が作成配布したとの疑いはあるが、被申立人の関与を認定するにはいまだ疎明が十分とはいえない。

しかし、被申立人は「日抵の声」配布を放置していたというべきであり、被申立人のこのような姿勢は、労使関係正常化に向けての努力を怠っていたものとして批判を免れないものである。

### 4 家庭訪問について

#### (1) 申立人らの主張

被申立人は管理職をして支部組合員の家庭を個別的に訪問させ、申立人組合及び組合執行部を中傷したり、申立人組合からの離反を強要し、労使間の紛争事項につき直接支部組合員を恫喝する等の支配介入行為を行った。

#### (2) 被申立人の主張

被申立人の管理職が自発的に従業員の家を訪問し、従業員及びその家族に対して、二交替等への協力要請を行ったことは認めるが、申立人組合や組合執行部を中傷したり、申立人組合からの離反を強要したり、支部組合員を恫喝する支配介入行為を行ったことはない。

なお、使用者がその従業員に対し、労使関係の問題や企業の経営方針、企業の実情等に関して説明し理解を求めることは、労働組合に対する批判ないし非難にわたるものであっても、使用者の言論の自由として当然適法な行為であり、非難されるべきものではない。

(3) 判 断

ア 労使関係に対立のみられる時期に使用者の利益代表者が労働者と個別に接触し、労使関係上の具体的問題について発言することは、一般的にいつて公正さを疑われ、その言動に慎重さの要求されること、使用者の利益代表者が自発的な意思に基づいてであっても不当労働行為に該当する行為を行ったときは、使用者が原則として責任を負うものであることは既に述べたとおりである。

イ 管理職が行った家庭訪問は、前記第1の6アで認定したとおり、当初B5課長が単独で始めたものであり、労使間の紛争事項に関して被申立人の方針に理解と協力を求めるものであった。

しかし、昭和62年7月ころから、管理職の家庭訪問は、前記第1の6オで認定したとおり、組織的に行われるようになり、申立人支部がその中止を求めたにもかかわらず、被申立人は中止の指示を出すこともなく、家庭訪問の実態について調査することもなかった。

また、前記第1の6カで認定したとおり、B5課長は支部組合員に対し、被申立人の経営方針について理解を求めるとともに、申立人組合の方針に従っていると報復を受ける旨ほのめかし、B3課長は支部組合員に影響力を有する者に対して被申立人側につくよう説得を依頼している。同課長らのこれらの言動は、支部組合員を動揺させ、申立人組合の運営に支配介入するものであって、被申立人がこれらの行為を容認していた以上、被申立人はその結果について責任を負うものである。

5 CSグループについて

(1) 申立人らの主張

CSグループは、被申立人と一体となって、被申立人による組合つぶしの別動隊ともいうべき形で、申立人支部の内部から支部執行部及び支部執行部支持派の支部組合員を攻撃し、組合つぶし攻撃をした。そして被申立人は、CSグループを自家薬籠中のものとして位置づけ、組合つぶし、個々の支部組合員への切崩しの先兵ないし受け皿として利用したものである。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、CSグループに対して働きかけたことはなく、また、CSグループなる者らと管理職が共同して申立人組合を批判する文書を配布したこともない。

(3) 判 断

ア 申立人らは、CSグループが被申立人と一体であり、同グループの活動は被申立人の行為であると主張する。

CSグループの活動は、前記第1の7ア及び8ウないしカで認定したとおり、被申立人の自力再生方針に協力的なものであって、支部執行部の方針に反対するものであるが、同グループも支部組合員の集ま

りであるから、グループの意思を表明し同調者を獲得しようとする  
こと自体は許される行為である。後述のとおり被申立人が同グループを  
支援したことは認められるが、同グループの活動を即被申立人の行為  
と認定するにはいまだ疎明が不十分である。

イ しかしながら、被申立人の課長ら管理職は、前記第1の7で認定し  
たとおり、同グループのビラ配りの際には、社屋の他の出入口の錠を  
開けず、同グループのビラ配りに助力し、また個別面談等で支部組合  
員に対し、ビラの受け取りを勧めたり、CSグループにつくように勧  
めたりしている。

課長ら管理職のこれらの行為は、申立人支部内に被申立人の自力再  
生方針に協力的なCSグループとこれに反対する支部執行部派とがあ  
ることを認識しつつ、CSグループの活動に便乗して被申立人の自力  
再生方針の浸透を図ることを企図し、同グループを支援し、増加させ  
ることによって支部執行部派の勢力を弱体化しようとしたものであ  
って、申立人組合の運営に支配介入するものであり、被申立人がこれら  
の行為を容認していた以上、被申立人は課長ら管理職のこれらの行為  
について責任を負うものである。

## 6 結 論

以上のとおり、申立人らの主張のうち被申立人管理職の個別面談、家庭  
訪問及びCSグループに関する言動等は、被申立人の自力再生方針に申立  
人組合が非協力的であることを嫌悪し、経営危機を理由として申立人組合  
の運営に介入したものと認められ、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。

ところで、被申立人は、支部役員の任期が満了し、支部委員長はその地  
位を喪失しており、申立人支部の本件申立ては要件を欠くものとして却下  
されるべきであると主張するが、前記第1の8で認定したとおり、現在の  
役員を除いて他に申立人支部を代表する者が存在しないこと、現在の役員  
体制は支部組合員により一応承認されていること、当分の間新たに支部大  
会を開くことは不可能と認められること、被申立人も現在の役員が申立人  
支部を代表する権限を有するものとして富山地方裁判所砺波支部に仮処分  
申請をしていることは公知の事実であること等から、現在の支部委員長は  
申立人支部を代表する権限を有するものと判断され、被申立人の主張は採  
用できない。

なお、申立人らは、他に陳謝文の掲示及び新聞紙上への掲載をも求めて  
いるが、本件の救済措置としては、主文第1項及び第2項のとおり命令  
をもって相当と判断する。

よって、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。

平成元年3月28日

富山県地方労働委員会  
会長 吉原節夫