

命 令 書

再 審 査 申 立 人 日本ケミファ株式会社

再 審 査 被 申 立 人 総評・全国一般労働組合東京地方本部

再 審 査 被 申 立 人 総評全国一般日本ケミファ労働組合

主 文

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 当事者等

(1) 再審査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を、埼玉県三郷市に草加事業部及び研究所を有し、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株式会社で、従業員は約800名である。

(2) 再審査被申立人総評・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) 再審査被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（以下、年号をいう場合は「昭和」を略す。）、会社従業員をもって結成され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、本件再審査申立て時の組合員は36名（うち本社支部組合員は13名）に減少している。

(4) なお、会社には、会社従業員によって58年2月頃結成された日本ケミファ茨城工場労働組合、同年5月頃結成された日本ケミファ本社労働組合及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、さらにその後結成された日本ケミファ草加労働組合もこれに加入して現在に至っている。

2 組合結成以降「58年和解」に至るまでの労使関係

(1) 組合は、56年5月13日、会社に組合結成を通告すると同時に団体交渉申入れを行い、同日午後行われた団体交渉で「協定書第1号」が締結された。

(2) しかし、その後、労使関係が次第に悪化し、組合は56年7月6日、社長研修会及び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

東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に救済申立てを行ったのを始めとして、57年12月までの間に、組合員の配置転換撤回等を求める5件の救済申立てを行い、さらに、57年3月29日、東京地方裁判所に組合員15名の配置転換命令効力停止を求める仮処分申請を行った。

これに対し、東京地労委は、57年6月1日、上記社長の言動は組合の運営に支配介入したものであるとして救済命令を発し（会社は、同月30日、当委員会に再審査を申し立てた。）、また、東京地方裁判所は、同年4月7日、上記配置転換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申請を認容する決定を行った。

- (3)イ 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、労使間を正常化する気運が生じ、東京地労委において組合と会社間の和解作業が行われた。その結果、翌58年7月1日、東京地労委に係属中の上記事件を始め、茨城県、埼玉県、大阪府の各地方労働委員会に係属中の各不当労働行為救済申立事件、当委員会に係属中の上記再審査事件及び浦和地方裁判所に係属中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「58年和解」という。）。  
ロ この58年和解は、会社が①今次の紛争の発生について遺憾の意を表明するとともに、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、②組合員21名の配置転換について労使合意のとおり措置する、③組合員11名の降格、出勤停止、譴責及び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)」及び「賃金の是正問題」については、引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東京地労委に斡旋を申請し、他方がこれに応ずるものとされていた。

### 3 組合のビラ配布活動をめぐる経緯

- (1)イ 組合のビラ配布活動については、上記2の(1)の「協定書第1号」では、「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行う場合は届出制とする。」（第二項の(ニ)）と定められていた。  
ロ 組合は、結成当初から、組合機関紙を含むビラ配布を、本社においては、就業前に会社玄関前で手渡し、また、昼休み時間中には従業員（出張、外出、休暇等で不在の者も含む。）各自の机上右隅または空きスペースに置くという態様で行ってきた。  
(2)イ 56年6月2日、会社は、組合に対し、「協定書第1号」の実施にあたって、「六 組合文書等の配布は会社の建物外・構外で行うこと。  
七 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。」旨文書で通知した。

なお、会社の就業規則では、「第33条（社内遵守事項）従業員は社内  
で次の事項を守らなければならない。但し、予め会社の許可を受けた  
場合はこの限りでない。…2. 集会、放送、掲示、印刷物の配布等  
を行わないこと。」と定められていた。

- ロ しかし、組合は、従来どおり会社の許可を求めることなくビラ配布活動を続けた。これに対し会社は、57年2月10日及び同月23日、「組合文書等の配布は会社の建物外・構外で行うこと。」との通知を文書で行い、同年3月2日には、「組合文書等を会社構内・建物内で配布しないよう再三再四通知しているのにもかかわらず、貴組合及び貴支部がこれを全く無視して不当な行為を繰り返しているのは誠に遺憾である。協定書第1号によっても、会社が組合文書等の配布を受忍すべき義務は全く存在せず、こうした行為は就業規則第33条第2号違反である。」との抗議を文書で行った。
  - ハ 組合は、同年3月19日、上記会社の抗議に対して、組合文書等の配布は労働組合としての当然の権利であり、「協定書第1号」においても保障され、協定書締結の際にも確認されているとして、文書で抗議を行った。
- (3)イ 会社は、57年7月1日、組合が従来からたびたび「協定書第1号」に違反しているとして、「協定書第1号」を同年9月30日をもって破棄する旨通告し、その旨を会社の発行する「労政ニュース」で全従業員に通知した。
- ロ これに対し、組合は、同年7月10日、上記破棄通知は不当労働行為にあたり無効であり、また、組合は「協定書第1号」を遵守して整然と組合活動を行ってきた旨の抗議を行った。
  - ハ 同年9月25日、会社は、「協定書第1号」の失効後のビラ配布について、「会社が用意した『ビラボックス』の中に、配布しようとする『ビラ・文書等』を入れ、任意にそのビラ・文書を持ち出せるようにする。この『ビラボックス』を利用するときは、事前に見本1部を総務部に提出しなければならない。見本の提出のない『ビラ・文書等』が『ビラボックス』に入っていた場合は、その『ビラ・文書等』は直ちに没収、破棄する。なお、『ビラ・文書等』が『ビラボックス』に配置後24時間を経過しても放置されている場合は会社が撤去する。」との対応をとることとしたとの通知を行った。
  - ニ しかし、組合はこれを承服せず、従来通りの方法でビラ配布を行い、会社は、これに対する抗議を行った。
- (4)イ 上記2の(3)のイの58年和解の交渉では、ビラ配布の問題について、組合からは、58年5月10日、「会社は、就業時間外（休憩時間を含む。）における組合活動（会議、集会、ビラ配布等）の『自由』を保障する。」

会社からは、同年5月24日、「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、職場の秩序を尊重し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」との案がそれぞれ提示され、更に組合からは、同年6月1日、「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。」との案が提示されるなど、相互に案を出し合いながら交渉が進められた。

なお、会社は、上記の「別に定める部署・場所」とは人事部、経理部、役員室などを指すものとしていた。

- ロ 58年和解成立後、組合と会社は、ビラ配布の問題についての交渉を継続したが、組合は、58年11月10日の事務折衝で、同日会社から示された案について、表現の問題はあるものの、その部分が訂正されれば同意する旨会社に話をし、これを受けて会社は、同年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。

- ハ 上記の会社案に対し、組合は、基本的には了承する旨を同年12月末頃までに口頭で伝え、当該案で不明確なところを確認するとして、59年1月30日、ビラ配布に関する「別に定める部署・場所」とは、例えば、本社では役員室であることなどを会社に文書で申し入れた。

なお、上記ロの会社提案後の58年12月23日の団体交渉において、政治活動の範囲及び組合休暇の問題について話合いが行われたが、ビラ配布については議題となっていない。

- ニ 会社は、組合が59年2月21日、22日と会社人事部のカウンター内でビラ配布を行ったことについて、翌23日、文書で、「会社と貴組合とは、現在、『組合活動ルール』について労働協約締結のための交渉を継続中であって、その大枠については概ね合意に達しつつある。このうち、組合ビラについては『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、労使交渉の経緯を無視し、…労使間の信義に反し誠に遺憾である。」旨組合に申し入れた。

- ホ 組合は、58年和解成立後も従前通りの方法でビラを配布しており、上記ニの会社の申入れ以降は、人事部については人数分のビラを一括して担当者に渡すという方法で配布していた。

また、会社も、上記イの58年5月24日付け案提示以降は、同案の趣

旨に従った取扱いを行っており、これは、下記(6)のハの60年4月24日の会社申入れの頃まで続けられた。

- (5) 58年和解成立後、組合と会社は、58年和解における労使関係正常化のための懸案事項について交渉を行ったが、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、東京地労委に組合事務所、組合掲示板及び組合活動を申請事項とする斡旋申請を行った。

なお、この斡旋は不調となり、60年11月8日打ち切られた。

- (6)イ 会社は、60年4月9日、組合に対し、12条からなる「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)(以下、「60.4.9協定書(案)」という。)を提示した。その事項の内容は、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の第5条、第8条から第14条まで及び第97条から第100条までと同文のものであった。

なお、会社は、60.4.9協定書(案)提示までの間、組合に対してこの内容についての提案、説明等は行っていない。

- ロ 上記協定書(案)では、組合のビラ配布等については「第3条(会社施設の使用)組合が、就業時間外に会社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、責任者及び参加者等を会社に届け出て許可を得なければならない。」との規定が適用されるとしていたが、これは、労連との労働協約第9条と全く同一の文言であった。

- ハ 会社は、同年4月24日、「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秩序ある組合活動を行われたい。」ことを文書で申し入れた(以下、この申入れを「60.4.24申入れ」という)。

- ニ これに対し、組合は、同年5月7日付け文書で、上記「会社の申入れは組合活動を制限しようとするものであり、組合として到底受け入れられるものではなく、撤回するよう」にこの申入れを行い、従来通りの方法でのビラ配布を続けた。

- ホ このビラ配布に対し、会社は、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旨の文書による申入れを数次にわたって行った。

なお、会社は、組合に対し、60年5月28日、不在の監査役室へ組合員が立ち入ってビラを配布したことに対する抗議を行っているが、この抗議以降不在の監査役室へ組合員が立ち入ってビラ配布を行ったことはない。

- (7) 会社は、59年頃から、経営環境が悪化しているとして、新経営戦略を

立て、本社内部の組織の変更、関連会社の設立などを行っており、本社社屋内の従業員数が59年3月末の187名から60年4月には261名に増加している。

#### 4 本件戒告処分

(1)イ 会社は、60年11月13日、その前日の12日の昼休み時間中に本社内でビラ配布を行ったA1ら組合員4名を、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）に付した。そして、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を通告するとともに、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。

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なされていた。

ロ 翌11月14日、会社は、「人事部だより」(No.52)に上記イの組合への申し入れ書を掲載し、全社員に配付した。

ハ 同日、組合は、上記イの会社文書及び戒告処分に対して抗議を行い、さらに、同月19日には、上記イの会社文書、戒告処分及び上記ロの「人事部だより」に対する抗議を行った。

ニ 上記イの戒告処分以降も、組合は従来通りの方法でビラ配布を続けたところ、会社は、ビラ配布を行った組合員に対し、61年7月8日までの間、次々に戒告処分を行った。その対象者、日付及び回数は次表のとおりである。そして、会社は本件初審申立て後に行った61年度昇給及び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ンスの事由としている。

なお、会社は、それ以降も同様の処分を引き続き行っている。

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
A 1	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、26日、7月8日（29回）
A 2	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）
A 3	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 4	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 5	61年7月8日 (1回)
A 6	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 7	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)
A 8	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)
A 9	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)
A 10	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)
A 11	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 12	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)
A 13	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)
A 14	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、同じ日に複数戒告処分がなされたことを表している。

2 A 5を除くA 1から13名は、いずれも本社支部組合員である。

(2) 61年1月22日、昼休みに組合員が本社3階でビラを配布していたところ、B 1会長は「追っかけ廻して取ってしまえ」と3階にいた従業員に明示し、指示された従業員は3階の各従業員の机の上に配布した組合ビラを全て回収した。

(3) なお、組合の草加支部では、会社研究所において、本社支部と同様の方法でビラ配布を行っているが、これについては会社は格別処分を行っていない。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、組合のビラ配布活動を理由として本件戒告処分を行ったことが不当労働行為に該当すると判断したことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

組合の組合員らは、会社の就業規則の定めに違反して、本社ビル内で無断・無許可でビラ配布を繰り返した。このため、会社は組合に対し、就業規則を遵守し、秩序ある組合活動を行うよう再三再四申し入れ説得したが、組合はこれを何ら顧慮せず、無断・無許可のビラ配布を継続して強行した。そして、6カ月以上にわたりこの事態が改善されなかったことから、企業秩序を維持するため、やむを得ず、就業規則所定の懲戒処分としては最も軽微な本件戒告処分を行ったものである。したがって、本件戒告処分は正当であり、不当労働行為に該当しない。

よって、以下判断する。

### 1 60.4.24申入れまでのビラ配布について

(1)イ 前記第1の2の(1)並びに同3の(1)及び(2)認定のとおり、ビラ配布を含む組合活動については、組合結成直後の56年5月13日に「協定書第1号」が締結されたが、ビラ配布に関する同協定書の解釈をめぐって就業規則所定の許可制に従うべきであるとする会社の見解と、原則として自由であるとする組合の見解が対立し、こうしたこともあって、前記第1の3の(3)のイ認定のとおり、57年7月1日、会社は同年9月30日をもって「協定書第1号」を破棄する旨の通告を行い、同協定書は破棄された。

ロ その後もビラ配布問題に関する両者の交渉は進展をみななかったが、前記第1の3の(4)のイ認定のとおり、58年和解の交渉においては、会社は、58年5月24日付け案として「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、職場の秩序を尊重し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」を、一方組合は、58年6月1日付け案として「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。」を提示し、交渉が進められたが、結論を得るまでには至らず、前記第1の2の(3)のロ認定のとおり、結局58年和解では、賃金是正問題等とともにひき続き誠意をもって交渉を行うこととされた。

ハ その後、前記第1の3の(4)のロ及びハ認定のとおり、会社は、58年12月14日、先の58年5月24日付け案のうち「職場の秩序を尊重し、業務に支障をきたさないよう配慮するものとする。」とする部分を「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。」としたほかは同案と同一の最終案を組合に提示し、組合は、同月末頃までにこの最終案を基本的に了承する旨会社に伝えた。

さらに、前記第1の3の(4)のニ認定のとおり、会社は、組合の59



年2月21日、22日のビラ配布に対する申入れにおいて、「組合ビラについては『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…」としている。

- (2) 前記第1の3の(1)のロ及び同(4)のホ認定のとおり、組合は、従前より会社内でのビラ配布は昼休み中に各自の机の上に置くという方法で行い、また、会社は、58年5月24日付け案提示以降60年4月24日の会社申入れの頃までこうした配布方法については特に異議をとらえていないことが認められる。
- (3) 以上の事実からすると、会社が60.4.24申入れをした頃までは、組合のビラ配布については、ビラ配布を除外する場所についての問題は残されていたものの、会社、組合とも基本的には58年12月14日の会社案によることを了解していたものと認められる。

## 2 会社の60.4.9協定書(案)提示及び60.4.24申入れについて

- (1) ところが、会社は、60年4月9日に至り、前記第1の3の(6)認定のとおり、ビラ配布に関する組合との話合いの経緯を全く無視し、事前に何らの説明を行うこともなく、東京地労委での斡旋が行われている最中に突如として多数組合である労連との間に同年1月29日に締結した労働協約と同文の60.4.9協定書(案)を提示し、さらに、同年4月24日には、休憩時間内におけるビラ配布について、その都度職場の責任者の許可を得て、在室者本人へ直接手渡すことを申し入れ、それ以降、同旨の申入れを数次にわたって行った。

- (2) イ 会社は、60.4.9協定書(案)を提案するに至った理由について、新経営戦略による新薬開発、事業の多角化に伴う事業の新展開(関連会社の設立等)による機密保持の必要性の高まり、本社社屋の狭隘化などにより職場規律・秩序の維持が極めて重要となり、細心の注意をもって施設管理を行わなければならないところ、組合のビラ配布に関して、①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生じている、②業務が休憩時間に及んでいる従業員への強引な配布で業務妨害となっている、③不在の監査役室へたびたび無断で入室しビラ配布を行った、④来客に対して体面・体裁上の問題がある、⑤出張、休暇などで不在の従業員の机上にビラが乱雑に置かれており職場環境が乱れている、⑥無人の各フロアへ無断で入室し、役員・管理職を含む全従業員の机上などへビラ配布を行っており、職場の規律、秩序の維持ができない状況にある、⑦休憩時間終了後の就労遅延が発生するおそれがある、⑧このまま無許可のビラ配布が継続されると労連との間でトラブルの発生するおそれがある、などの問題が発生し又はそのおそれがあることから、職場秩序の維持、機密保持、施設管理などの面で種々問題が生じていると主張する。

ロ たしかに、前記第1の3の(7)認定のとおり、新経営戦略の実施によ

り、本社社屋内の人員も187名から261名に増加したことが認められる。

しかしながら、上記イの①から⑧までに掲げる会社の主張については、これを裏付ける具体的事実に関する疎明がなく、職場秩序の維持、施設管理などの面で種々問題が生じているとする主張はそのまま採用できない。

(3) 以上からすれば、会社が唐突に60. 4. 9 協定書（案）を提示し、60. 4. 24 申入れを行い、組合と協議を尽くすことなく58年和解以降の労使交渉の成果を一方的に無にするような行為をすることは、著しく労使間の信義に反するものと言わざるを得ない。

そして、組合は、前記第1の3の(6)のニ認定のとおり、従来通りの方法によりビラ配布活動を続けたが、その配布によりさしたる業務上の支障が生じた事実はなく、会社がこれに対して戒告処分をしなければならないほどの社内秩序の紊乱があったとは認められない。

### 3 本件戒告処分にかかる不当労働行為の成否について

以上、総合して判断すれば、会社は、組合とのビラ配布活動に関する労使交渉の成果を顧慮することなく、労連との労働協約締結を契機として60. 4. 9 協定書（案）の提示及び60. 4. 24 申入れを行い、これに対して組合が従来通りのビラ配布活動を継続するや、戒告処分に相当するほどの社内秩序の紊乱があったとも認められないにもかかわらず、執拗に本件戒告処分を繰り返し、組合のビラ配布活動を制約しようとする意図したものとみるのが相当である。したがって、本件戒告処分は、組合組織を弱体化するためになした不当労働行為に該当するものと言わざるを得ない。

以上のとおり、本件戒告処分を会社が組合組織を弱体化するために行った不当労働行為であるとした初審判断は相当であり、会社の本件再審査申立てには理由がない。

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。

平成元年 3 月 1 日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟