

岐阜、昭63不1、平元.12.19

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合 岐阜地方本部  
申立人 全国金属機械労働組合 岐阜工業支部  
被申立人 岐阜工業株式会社

主 文

1 被申立人は、下記文書を速やかに手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国金属機械労働組合岐阜地方本部  
執行委員長 A1 殿  
全国金属機械労働組合岐阜工業支部  
執行委員長 A2 殿

岐阜工業株式会社  
代表取締役 B1

当社が、貴本部及び貴支部の機関誌紙の配布を妨害あるいは制限したり、貴支部組合への加入を妨害したり、貴支部組合員に対し脱退勧奨したことは、不当労働行為であると岐阜県地方労働委員会により認定されました。

よって、今後このような行為をしないよう留意いたします。

2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人全国金属機械労働組合岐阜地方本部(以下「金属機械岐阜地本」という。)は、申立外全国金属機械労働組合の地方組織で、岐阜県下に13支部、組合員2608名を有する県下の金属関係に従事する労働者をもって組織する労働組合である。

なお、本件申立は、総評全国金属労働組合岐阜地方本部(以下「全金岐阜地本」という。)からなされたものであるが、本件審問終結後、平成元年11月9日の申立外全国金属機械労働組合の結成にともない、全金岐阜地本と岐阜県内の他の4組合(帝人製機労働組合、神鋼造機労働組合、天龍労働組合、関ヶ原製作所労働組合(オブザーバー参加))が金属機械岐阜地本を結成したことにより、全金岐阜地本は消滅した。このため、金属機械岐阜地本が本件申立人の地位を承継したものである。

(2) 申立人全国金属機械労働組合岐阜工業支部(以下「支部組合」という。)

は、被申立人会社従業員26名（本件結審時）で組織する労働組合である。

なお、本件申立は、総評全国金属労働組合岐阜工業支部からなされたものである。同支部は、昭和62年9月19日、被申立人会社従業員の一部が組織した労働組合であり、本件申立時の組合員数は34名であったが、本件審問終了後、申立外全国金属機械労働組合の結成にともない、全国金属機械労働組合岐阜工業支部と名称を変更したものである。

- (3) 被申立人岐阜工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和48年5月設立され、肩書地に本社及び本社工場を有し、トンネル建設機械の設計、製作、販売並びにバイオ関係、配電盤等の製作・販売等を目的とする株式会社で、東京、仙台、九州に各営業所、香港に事務所を有し、従業員数は約180名である。

## 2 労働組合の結成並びにその前後の労使関係

- (1) 昭和62年9月19日総評全国金属労働組合岐阜工業支部が結成されるまで、会社には労働組合はなく、会社の労働実態は次のようなものであった。

- ① 始業時刻は8時20分と定められているが、その5分前から体操に参加した後定刻8時20分より就労する。
- ② 終業時刻は17時であるが、QC活動のため、例えば残業のある時、そのQC活動が終わってから残業にとりかかるよう指導されており、このQC活動時間は実働拘束時間相当となるが、その時間に対する残業手当はない。ただQC活動が1人1時間以上の場合、4回分までに限って1人200円が支給された。
- ③ 残業手当は1時間単位で支給する定めをとっているため、例えば、55分の残業でも1時間に不足するとして残業手当は支給されない。
- ④ 有給休暇は1日使用すると賞与のうち特別手当（皆勤手当）がカットされ2日使用すると欠勤1日として扱われ賞与が減額されるものであった（但し昭和63年2月より有給休暇に関するこの取扱はすべて取りやめとなった）。
- ⑤ その他労働条件の疑問点を従業員が労働基準監督署に問い合わせたことを知ると、会社はそのことを非難したりした。

- (2) 労働組合の結成

以上のような労働実態は、労働基準法に違反する不当な労務管理であるとして一部従業員のうちより、働く者の権利を守ろうとする声が高まり、本社製造部資材課購買係として勤務していたA2（以下「A2」という。）を中心に十数名の者が、このような状態を改善するためには、先ず労働者が団結する必要があると考え、昭和62年6月頃から組合結成の準備を始め、全金岐阜地本の指導の下に十数回にわたって会合し、同年9月19日、A2を中心に従業員中34名が総評全国金属労働組合に各自加入すると同時に、地域団体たる全金岐阜地本に加盟し、その下部組織として総評全国金属労働組合岐阜工業支部を結成し、A2はその執行委員

長となった。

(3) A 2 の転勤命令

これより先の9月14日、会社は本人に何の相談も内示もなく突然A 2に仙台工場への転勤を命じた。

① 当日A 2は有給休暇をとり欠勤していたので、その転勤命令書は、同月16日、会社製造部長B 2（以下「B 2部長」という。）より同人に手交された。

A 2は「一応預かることとします」と言ってこれを受け取った。

② 翌17日朝、A 2はB 2部長の出勤をまって、同部長に対して「いろいろ事情があつて仙台へは行けません」とこれを拒否した。

これに対して同部長は「社命である。行く行かんは問題でない、直接の上司であるB 3資材課長と相談してくれ」と言った。

③ 同月18日10時30分頃、A 2は上記B 3資材課長より転勤を拒否するなら理由書を書くように言われ、さらに同日11時頃、B 2部長よりも呼び出され、同部長より「理由書を書くのがいやなら、誰かに書かせるから後で判を押してくれ、理由如何によつては解雇もあり得る」と言われた。これに対しA 2はこの場で即答できない旨答えた。そこで同部長は「(同月) 22日まで待つので、それまでに書くように」と言った。

④ 同日午後、B 2部長は会社代表取締役B 1（以下「社長」という。）に、A 2は転勤する意思のないことを告げたところ、社長は、同部長に、A 2の解雇は同月21日付けとなっているからA 2がどうしても転勤に応じないなら解雇命令は早くてもよいと指示した。

(4) 同月21日午前、岐阜地本執行委員長A 1らは社長との面会を求めて会社を訪れたが、社長が不在のため、B 2部長に対し、9月19日A 2を執行委員長とする支部組合を結成した旨の通知書並びに同日付けの要求書を手交した。

その要求書第5項において、A 2の仙台工場転勤命令を撤回することを要求した。

(5) そこで同月21日直ちにB 2部長は社長より前記のような指示もあり、一方、A 2本人は勿論、組合よりも転勤撤回の要求があり、A 2は容易に転勤に応じないものとみて、直ちに「即時解雇」の命令を発した。

ところがA 2がその命令書を受け取らなかったため、会社は同日内容証明郵便をもってこれをA 2に郵送した。

(6) これに対して岐阜地本及び支部組合の両組合は昭和62年9月21日当委員会に、A 2に対する仙台への転勤命令並びに解雇撤回を求めるあつせん申請をした。

当委員会は、同月24日、29日の2回にわたりあつせんを行い、29日にはあつせん員よりあつせん案が提示され、速やかに和解するよう勧告したところ、昭和62年11月11日当事者間に次のような協定が成立し、同月25

日組合より上記申請の取下げがなされ事件は終結した。

### 協 定 書

1. 会社は、岐阜工業本社敷地内に組合事務所を設置し組合に無償貸与する。
2. 会社は、組合費を毎月の給料から控除し組合に引き渡します。
3. 会社は、年休や残業など労働基準法を遵守します。
4. 会社は、組合結成に職制などを使っての「不当労働行為」は行なわない。
5. A 2 氏の仙台転勤命令の会社主張は認める。初代委員長のため転勤時期を2年間留保し、その時期については事前に会社は労働組合と協議する。今後労働組合は会社側の正当な人事権の行使について認める。

また労使間に、上記協定のほか、同年11月30日には①QC・提案発表の参加は強制しない②組合事務所の貸与について、12月第1週に返事する③組合員として不利益な取り扱いはしない④昭和62年年末一時金支給日は同年12月第2週とする、その他数項目について確認書を取り交した。

### 3 ビラ配布活動その他組合活動に関するトラブル

上記A 2の配転並びに解雇問題を中心として労使間の紛議の大部分は、上記協定又は確約により一応の妥結をみたが、なお、組合のビラ配布を中心にこれに伴う組合活動その他についてのトラブルは従前より引き続いている。

- (1) 昭和62年9月30日A 2が解雇撤回後初めて出社したところ、社長はA 2の職場に赴き同人に、「組合に入る入らないは自由であるから勧誘はするな」と言い、
- (2) 同年10月7日午前8時30分頃、社長はA 2の職場へ赴き、当日朝配布された組合機関紙にケチをつけながら「勧誘なんかするなよ」「入るのも自由だが、脱退も自由だからな。ええか、脱退も自由やからな、分かったな」などと言った。
- (3) 同年10月13日、組合機関紙No.12の配布中、社長はA 3支部組合執行委員（以下「A 3」という。）に対し、「A 3、これは何だ」と言いながら、機関紙10数枚を丸めたものでA 3の肩を殴打した。さらに朝礼の際、社長は「(組合に入るのを)強要するなとA 2に言っている」(機関紙は)「小学校1、2年の文章だ。A 2の自作自演だ」などと従業員に対して申立人組合に対する誹謗と中傷を繰り返した。

また、朝礼後、B 2部長はA 2に対して「社長はああいう性格だから、ビラ配りもひくということにしてくれないか。社長は急に変われない」などといい、組合活動の基本であるビラ配布中止を要求した。

- (4) 同年12月2日、組合機関紙No.13の配布中、社長は自ら「ビラをくれ」と言って機関紙を受け取り、直ちにこれを破り棄てた。
- (5) 同月7日、年末一時金支給日に、社長は全従業員に対して「組合に入るのも自由やが、脱退も自由だ」と何回も繰り返して演説をした。
- (6) 同月15日社長は、岐阜県労働組合評議会（以下「県評」という。）事務局局長C 1氏に「人の心に花一杯」と題する自著の出版物を贈り、その挨拶

拶文に於てペン書きで付記し、申立人組合の機関紙配布を止めてもらいたい旨要望した。

(7) 昭和63年3月8日、組合が会社正門前で機関紙配布中、社長とたまたま顔を合わせたA4支部執行委員（以下「A4」という。）に対し「相手を見て配れ、バカ。通行の邪魔になる」と大声で言った。

#### 4 団体交渉に関する社長の言動等

組合は結成以来、一時金や賃上げ、組合事務所の設置、A2執行委員長の転勤取消し、その他残業や有給休暇の取扱いに関する事項、並びに組合活動のため、機関紙・ビラ等の社内配布、食堂の利用、掲示板の設置など会社と10数回にわたって、団体交渉を行った。これら団体交渉の結果、前記第1の2(6)で認定したように、昭和62年11月11日、①A2執行委員長の転勤時期を2年間留保する②組合事務所を設置し、組合に無償で貸与するなどを含む5項目にわたる協定が成立し、また、同月30日には、①QC提案発表への参加は強制しない②組合員として不利益な取扱はしない、などが確約された。この後、上記組合事務所について、その設置場所をどこにするのかの具体案が団交中に何回も話し合われ、また組合事務所設置にともない、内線電話設置のことも話題となった。

ところが、社長は、①昭和63年6月下旬、QC提案発表時に、参加は強制しないとの前記確約に反するような「これに参加しない者はバーンと成績査定する」との発言をし、また、②昭和63年7月12日の賞与支給日には「団交をしたって増えるものでない、一発回答でいい」と発言した。また、③組合事務所設置場所が決まるまで二、三変更があったり、また現在なお同事務所内に内線電話が備えつけられず、話は立ち消えの状態であること、④年末一時金の支給日について、「12月第2週のいつにするかを、その週の初めに返事する」と確認し、その後「12月7日に支給する」と発表したことなどが認められる。

#### 5 その他申立人組合が問題とする社長の言動ならびに会社側の対応

##### (1) 社長は、

① 昭和63年3月30日、A2が一人で職場（倉庫）で体操しているのを見て同人に対し、「体操は皆と一緒に外でやれ。5分前に体操をして、（8時）20分になったら働く、これは皆が決めたことや」「体操は強制や」

② 同年4月1日、新年度の挨拶の中で「我社には我社の事情がある。それがいやな者はいてもらわなくてもいい」

③ 同月2日、会社従業員C2に対し「(A2に) あれだけ言えば、大抵の奴は辞めていくんやけどな」

④ 同年7月7日、提案発表の場において「組合のタワケみたいに、儲かってもないのに貰えるつもりでおってもらっては困る」などと言った。

(2) 昭和62年3月18日、組合員らが機関紙を配布すると会社側は「チラシ

- 紙くずお入れ下さい」と貼り紙をした空箱を門の側に置いたのを初め、この時以降、会社は機関紙配布の都度同様の空箱を置いた。
- 6 会社構内における就業時間外の組合機関誌紙の配布について  
被申立人会社は、申立人組合が就業時間外に会社構内において組合機関誌紙を配布することを拒み続けている。
- 7 組合活動のための食堂等の利用及び食堂内の壁面への掲示板設置要求  
組合は、組合活動のため、学習会を開いたり、又組合活動の報告などのための集会の場としての会社食堂の利用並びに食堂内の壁面に掲示板を設置するよう求めてきたが、会社はこれを拒否し続けている。
- 8 誓約書・身元保証書の提出要求  
本申立後の平成元年2月21日付けで、会社は全従業員に対し、本人並びに保証人連名で概ね次のような誓約書・身元保証書と題する文書の提出を求めている。

#### 誓約書・身元保証書

私は岐阜工業株式会社従業員として、下記事項を堅く遵守することを誓約いたします。次の記載事項の一つに、抵触する事実があった場合には、採用を取り消されても一切異議ありません。

#### 記

1. 履歴書等の提出書類及び申立事項に虚偽がないこと。
1. 貴社の命に依り国内勤務・配置転換及び外地勤務につくことに対し一切異議申立をしないこと。
1. 貴社の就業規則及び諸規定を遵守し、上長の命令に従い誠実に勤務し貴社の名誉及び自己の信用を失墜するが如き行為は決してしないこと。
1. 自己の職務に関する否とを問わず会社の機密は絶対に漏らさぬこと。
1. 暴力主義的団体に加入し若しくはその活動に関し、会社業務を阻害するような危険思想を、鼓吹し又は支援したりしないこと。
1. 故意又は不注意、怠惰により貴社に損害を及ぼさないこと。

この書証は、全従業員中、A2執行委員長一人が提出しないほかは、全員が提出している。

## 第2 判 断

- 1 社長の、組合加入・脱退は自由であるとの発言について

### (1) 組合の主張

社長は、昭和62年9月30日、それまでA2に一度も声をかけたことがなかったのに、わざわざ同人の職場にまで来て、同人に対し、「組合に入る入らないは自由であるから勧誘はするな」と詰め寄り、さらに同年10月7日にも同様にA2の職場へ赴き、同旨の発言をした。

また、社長は同年12月7日の年末一時金支給の際、全従業員に対して「組合に入るのも自由やが脱退も自由だ」と演説した。

これらはいずれも組合への加入勧誘活動に対する妨害であると同時に、組合よりの脱退勧奨による組合活動への支配介入にあたる。

## (2) 会社の主張

社長は、昭和62年9月30日と同年10月7日にA2の職場へ行き、組合主張のような発言をしたことはない。社長は、同人に、強引な組合加入の勧誘や、就業時間中の勧誘は慎むようにと言ったもので、これは当然のことである。

また、同年年末一時金支給の際の発言は、組合主張の通りであるが、これは一般論として組合加入・脱退の自由を述べたままで当然のことを述べたに過ぎず、支配介入にあたらぬ。

これらのB1社長の発言は、支部組合が突然結成され、ビラ配りや加入勧誘がさかんに行われている状況の中で、労働組合に関する知識及び経験が全くない多くの従業員に動揺がみられ、業務上の支障も発生しかねない状況であったため、B1社長が少しでも全従業員の動揺を押さえるべく、会社経営者としては常識的かつ当然のことを発言したのみであり、当時の被申立人会社の状態からすれば、やむを得ないことであり、何ら不当労働行為とされるいわれはない。

## (3) 判断

事実関係は上記第1の3(1)(2)(5)において認定した通りである。社長は、仕事の上で格別用件もないのに、一週間程の間に二回もA2の職場へ行き、組合へ加入するも脱退するも自由であると発言したことが認められる。これにつき、会社が主張するように、「強引な勧誘や、就業時間中の勧誘は慎むように」と言ったというならば、その前提として、申立人組合の勧誘に強引さがあり、また、時間中に勧誘がされた事実がない限り、会社の主張は認めがたい。しかし、この段階で申立人組合が具体的にどのような強引な勧誘をしたか、また、いつの就業時間に勧誘がなされたのか、明らかでない。

会社の主張によれば、ただ、漫然と抽象的に「ビラ配りや加入勧誘がさかんに行われている状況の中で、労働組合に関する知識及び経験が全くない多くの従業員に動揺がみられ、業務上の支障も発生しかねない状況であったため」と形の如き主張を並べたのみであり、具体的に会社が主張するような状況にあったとは認めがたい。会社のこの点に関する主張は単なる弁解と思われ、到底措信し難い。よって、社長が支部組合の執行委員長のところへ2回も出掛け、上記認定のような「組合に入るのも自由やが脱退も自由だ」といった発言をしたことは、明確な表現はなくとも、申立人組合による組合員勧誘活動に制約を加えようとする意図の下でなされたものと推認される。

また、昭和62年12月7日の年末一時金支給の際における、組合加入・脱退は自由であるとの発言は、全従業員に対するものと考えられるが、一時金支給を受けるという労働者にとって弱い立場が意識される時における発言である。そのような時に、ことさら組合への加入・脱退の自由を説くことは、発言の時期・場として適切を欠き、組合加入を阻止、あ

るいは組合脱退を強要するようなあからさまな言葉がなくとも、組合加入にためらいの念をいだかせ、組合活動を牽制する効果を否定し得ない。

以上社長の言動は組合活動に関する支配介入と判断され、労働組合法第7条3号に該当する。

## 2 組合機関紙あるいはビラ配布に対する社長の言動及び会社側の対応について

### (1) 組合の主張

- ① 昭和62年10月13日、社長が、組合機関紙No.12配布中のA3支部執行委員の肩を機関紙を丸めたもので殴打したり、(機関紙は)「小学校1、2年の文章だ」などと言って組合活動を誹謗中傷し、また同日朝礼後、B2部長よりA2に対して、「社長はああいう性格だから、ビラ配りもひくということにしてくれないか、社長は急に変わらない」また、「ビラ配布時は、事前に教えてくれないか」などと言い
- ② 同年12月2日、機関紙No.13配布中、社長はこれをもらい受け、その場で破棄したり
- ③ 同年12月15日、C1県評事務局長に対して組合のビラ配布を止めてもらいたいと要望したり
- ④ 昭和63年3月18日機関紙配布中のA4執行委員に対し、「相手をみて配れ、バカ。通行の邪魔になる」などと言って、ビラの配布を妨害した。

これらは組合員獲得のための活動に対する牽制・妨害であり、組合にとって重要な組合活動に対する支配介入である。

### (2) 会社の主張

- ① 社長がA3の肩を殴打したとの組合の主張は大げさである。社長は、受け取ったビラに誤りが多かったことから、「もっと正しく書けよ」とビラをまるめてA3の肩を軽くたたいたのみである。ただ、この日の社長の言動は多少行き過ぎの感があったため、朝礼後B2部長は社長の性格はああいう人であり、急には変わらない、あまり刺激しないように、何事もおだやかにやってほしい旨発言したまでである。また、社長は昼休み後全従業員に非を認める旨を話した。
- ② 社長が機関紙をもらい受け、少し読んだからこれを捨てたのである。受け取った後、読んでこれをどのように処分しようが自由である。
- ③ 社長が県評事務局長C1氏に組合機関紙の配布を止めてもらいたい旨を要望したのは、組合のビラ配布に対して被申立人会社構内に事務所を持つ下請け会社からビラ配布に対して苦情が出たため、その善処方を第三者であるC1氏に依頼したまでであり、ビラ配布の組合活動を妨害するためではない。
- ④ 社長がA4執行委員に対して「バカ、通行の邪魔になる」と発言したことは否認する。会社の正門で社長の通行の邪魔になるようなところでビラを配布していたので「邪魔だ」と言ったまでである。組合活

動の妨害などとは無縁のものである。

(3) 判 断

- ① A 3 執行委員のビラ配布状況には会社の業務を妨げたとみるような状況は何らみられないのに、社長はビラを指して「A 3、これは何だ」ととがめたて、機関紙を取り、これを何枚か丸めて A 3 の肩をたたいた。

なお、社長は後にその非を認めて挨拶したものと受け取れる様子がかがわれる。また、B 2 部長より、社長の行為につき弁解がなされたことが認められる。

- ② 社長は機関紙配布中の者から乞うて機関紙をもらい受け、少し目を通しただけで、その者の前でこれを破った。このことについて会社側は、もらったものはどのように処分しようと自由であると主張する。

理はその通りとしても、これは人間感情を無視した行為であり、その底には組合活動嫌悪の意図がみられる。

- ③ また、会社構内にある自社の下請会社よりの苦情を理由に、県評事務局長に働きかけて組合のビラ配布につき善処方を依頼したものであるとの会社の主張は、弁疎自体、第三者を利用した機関紙等の配布活動への妨害となるものである。

- ④ 組合主張の正門付近でのビラ配布中の A 4 執行委員に対する社長の発言について、会社は、社長の通行の妨げになったので、単に邪魔だと言ったに過ぎないと主張する。

しかし、その頃 A 4 のビラ配布により、正門を出入りした者その他から、通行の邪魔になったなどの言葉は聞かれず、また、疎甲第 14 号証の写真並びに証人 B 2 部長および A 2 証人の供述から門の広さは約 10メートル程と推定され、そこでビラ配布をしても、格別の事態でもない限り社長の会社への出入りの妨害となるとは考えられない。従って、会社の弁疎するところは、単なる弁解にすぎず、この社長の発言はビラ配布活動への介入であると認められる。

以上①ないし④において認定した事実は組合活動として重要な機関紙等の配布活動に対する支配介入というべく、これらは労働組合法第 7 条 3 号に該当する。

3 団体交渉並びにその協約事項に関する社長の言動について

(1) 団体交渉への社長の出席について

① 組合の主張

社長は申立人組合からの出席要請にもかかわらず、これまで団体交渉に一度も出席せず、B 2 部長、B 4 製造部長、B 5 経理課長らを代理人として出席させるのみである。そのためさらに社長の判断を仰がねばならぬという始末であった。

上記のような社長の態度は、組合員のみならず、従業員全体に対して組合活動の無力さを印象づけようとするもので、組合活動に対する

支配介入である。

② 会社の主張

団体交渉に社長が一度も出席しなかったことは認めるが、団交に必ず社長が出席しなければならないものではない。団交に誰が出席すべきかは会社の決めることである。会社は団交の都度必ず労務担当のB2部長を初め、B4部長、B5課長らに権限を委託して出席させている。また、仮に社長が出席しても、議題によって、団交の席で結論が出ないことはあり得る。

③ 判断

団体交渉について、社長が一度も出席しないとしても、直ちに組合活動の無視とはいえず、会社が主張するように、権限のある代理人が3名出席しており、現にこれら代理人によって前記第1の2(6)認定のように多くの団体交渉が有効に成立していることが認められ、組合の主張には理由がなく、不当労働行為とは認められない。

(2) 協約事項に関する社長の言動について（その1）

① 組合の主張

昭和62年11月30日の団体交渉において「QC提案発表への参加強制はしない」と確認したにもかかわらず、社長は、同63年6月下旬頃、QC提案発表の時に「これに参加しない者はバーンと成績査定する」と、上記団体交渉確認に反するような発言をし、一方的に反古にしまった。

② 会社の主張

QCに関する社長の発言について、QC参加を強制したことはなく、出来るだけ参加するように述べただけである。また、QC不参加の者に対し、それを理由に成績査定をしたことは一度もない。

③ 判断

QC関係についての社長の発言は、食言を思わせる不穏当なものがあるが、仮に、会社が不参加者について、その故に成績査定をしようとしたとしても、会社側並びに組合側も認めているように、そのことで成績査定をした事実のないことが認められ、単に上記発言をもって支配介入とまではいえず、不当労働行為とは認められない。

(3) 協約事項に関する社長の言動について（その2）

① 組合の主張

社長は、昭和63年7月12日賞与支給の際、「団交をしたって増えるものではない。一発回答でいい」「団交によって結論が出ることは決まっていな」など、団体交渉そのものを否定するような発言をした。

上記のような社長の言動は、組合員のみならず、従業員全体に対して組合活動の無力さを印象づけようとするもので、組合活動に対する支配介入である。

② 会社の主張

社長は組合主張のような発言をしたことはない。「会社は利益をあげられなければ、賞与は払えない、精一杯今回は払ったから、よく理解してもらいたい」と言ったのである。

### ③ 判 断

同月12日の賞与支給日に、社長が「団交をしたって増えるものでない、一発回答でいい」などと発言したとする組合主張につき、会社側はこれを否認し、証人B 2部長は、その時その発言の席にいなかったが、後日聞いた話として、社長はその時「会社は利益をあげられなければ賞与は払えない、精一杯今回は払ったから、よく理解してもらいたい」と言ったと述べている。しかし、これは同証人が伝聞と断った上で、賞与支給日における社長の言として当たりさわりのない供述をしたものと感じられる。この点については、A 2証人も社長発言の席にいなかったが、同証人は、その席で直接話を聞いた組合員から、社長の発言を聞き、組合側として印象に残る言葉であると思いつぐにメモをした旨、供述している。これらを比較して考えると、組合主張のような社長発言のあったことが推認される。

社長のこのような発言は、勤労者の団結権、あるいは団体交渉権を軽視したような発言である。しかしまた一面、いたずらに団交を重ねるよりも、会社側の時宜に適した一発回答により早期妥結に至り、組合側の要求が達せられる場合もあり得る。

現に、支部組合結成後の昭和62年年末一時金交渉の過程および結果をみれば、短期間の間に4回の団体交渉をもち、2回の有額回答をもって妥結していることが認められる。この事実からすれば、社長の上記「一発回答でいい」との発言は、会社としては申立人組合との一時金支給交渉について短期解決する方針であるとの意向を述べたものと推認される。

よって、この社長発言が申立人組合の団体交渉権を否定することによる支配介入になるとは認められず、不当労働行為は成立しない。

## (4) 組合事務所の設置場所等について

### ① 組合の主張

団体交渉で確認された事項のうち、その履行について、組合事務所の設置場所は、初め本社事務所付近と定められたものが、会社の一方的な変更で東置場の南西側になったほか、組合事務所内に内線電話を設けるとの確認事項は履行されていない。

このような労使の確認事項を使用者が一方的に変更したり、反古にしたりすることは、団体交渉を無視ないし軽視し、団体交渉を無力化するものであり、申立人組合への支配介入である。

### ② 会社の主張

労使で確認し合ったことを反古にしたり、また、会社が確約に反して一方的にこれを変更したことはない。組合事務所の設置については、

覚書及びその添付図面の通り設置しており、内線電話の設置については、単に話があった程度で、設置するとの確約等は一切なされていない。組合の主張は失当である。

③ 判 断

団体交渉による協約の成立には、労使双方の主張が紆余曲折を経ながら妥結点をみだし、結論に達するものである。協約が成立する途中において労使双方よりいろいろの発言がなされ、これらが錯綜し、何れをもって協約の成立事項とみるべきか、紛らわしい場合も生じる。そのため、法は、協約の成立は、双方の代表者の署名（記名捺印）による文書によるものと規定している。

本件組合事務所の設置については、会社主張のとおり、労使双方の代表者間に覚書、並びにその添付図面が取り交され、その設置場所も図面の通りであることが認められ、そこに決まるまでに設置場所の変更があったとしても、協約決定に至る過程であって、協約無視、あるいは軽視とはいえない。

また、内線電話の件については、B2部長によれば、単に話が出たといった程度で、その設置が協約として成立したとは認められず、また、口約束として成立したとみるべき事実も疎明されていない。

よって、これらの点に関する組合主張は認められず、不当労働行為は成立しない。

(5) 昭和62年年末一時金支給日について

① 組合の主張

会社は、団体交渉の場において、昭和62年年末一時金支給日について、「12月第2週のいつにするかを、その週の初めに返事する」と確認しながら、「12月7日に支給する」などと一方的に発表してしまった。

これは、労働組合の存在、あるいはその活動が無視したもので、団体交渉を形骸化、無力化せんとするもので、申立人組合への支配介入である。

② 会社の主張

昭和62年年末一時金支給日については、団体交渉の席で、支給日がわかったら教えると確約したところ、急きょ同年12月7日に支給することが社内的に決定し、一般従業員に同月4日知らせることとなったので、B2部長は、同日の朝8時頃申立人組合に通知したのであり、確約は履行されているのである。

③ 判 断

昭和62年年末一時金については、12月第2週の初日である同月7日に支給されていることが明らかに認められ、同年末一時金支給日について12月第2週と特定した確約に反するとは認められない。

このことについて組合は、会社側が「支給日については、12月第2

週のいつにするかを、その週の初めに返事する」と確認しながら一方的に発表してしまったのは、組合無視あるいは軽視であると主張する。

しかし、同年11月30日付の団交議事録をみる限りでは、会社は、12月第2週の初めに「返事」することとなっていることが認められる。これを文字通り理解すれば、「返事」であるから、会社側が一方的に通知すれば足りるのである。

またこの点につき、会社側は、支給日が分かれば「教える」という話をしたということである。「教える」についても一方的発表で足りであろう。

証人B2部長の証言によれば、賞与支給日が12月7日と決定した旨同月4日早朝に組合に通知したことが認められ、またこの点について組合側において事実を争いあるいは否定したとみるべき事実はない。

よって、組合の主張は失当であり、不当労働行為は成立しない。

#### 4 その他申立人組合が問題とする社長の言動ならびに会社側の対応について

##### (1) 組合の主張

###### ① 社長は、

- ア 昭和63年3月30日、A2が一人で倉庫で体操しているのを見て、「体操は皆と一緒に外でやれ。5分前に体操をして、(8時)20分になったら働く、これは皆が決めたことや」「体操は強制や」
- イ 同年4月1日、新年度の挨拶において、「我社には我社の事情がある。それがいやな者はいてもらわなくてもいい」
- ウ 同月2日、会社従業員C2に対し「(A2に) あれだけ言えば、大抵の奴は辞めていくんやけどな」
- エ 同年7月7日、「組合のタワケみたいに、儲かってもないのに(賞与を)貰えるつもりでいてもらっては困る」などと発言した。

これらの社長発言はいずれも申立人組合に対する支配介入である。

- ② 昭和63年3月18日、申立人組合員らが、組合機関紙の配布を始めると、社長は、守衛に指示して「チラシ 紙くず お入れ下さい」とのはり紙をした空箱を門前に設置させ、これ以降、組合機関紙の配布の際には必ず空箱を設置させた。しかし、被申立人会社では社長以外ピラを捨てる者はなく空箱を設置する必要は全くなかったのである。にもかかわらず設置させているのは、申立人組合へのいやがらせであり、組合活動への牽制・妨害以外の何ものでもなく、支配介入である。

##### (2) 会社の主張

###### ① 社長の発言について

- ア A2が倉庫で一人で体操しているのを見て、「なぜ体操に出席せんのか、そんなに意固地にならずともよいではないか」という趣旨の発言をしたのみである。

イ 新年度挨拶の際に述べた社長の言葉は、組合主張のようなものではない。申立人組合は、一方的に解釈し、主張している。これは組合問題に関する発言ではない。

ウ C2に対して、組合主張のような発言はしていない。

エ 組合主張のようなタワケ云々との発言をしたことはない。

以上のとおり、社長は組合の主張するような発言は一部したことはあるが、これらの発言は不当労働行為といわれるものではない。

- ② 会社は、申立人組合のビラ配布により、正門前あたりに紙クズが散乱することを考慮して、紙クズ箱を設置したのであり、これは当然のことである。

### (3) 判断

#### ① 社長の発言について

ア 社長の、A2に対する、体操は外でやれなどとの言葉は、組合主張の通りであったとしても、それが直ちに組合の結成や運営に対する干渉になるとは考えられず、支配介入にはあたらない。

イ 昭和63年4月1日の新年度挨拶における「我社には我社の事情がある、それがいやな者はいてもらわなくてもよい」旨の発言については、会社側は、トンネル用機械の製作販売という会社業務の特殊性（製品については半年から2年位で一度売ったものをまた買い取ることが多く顧客の都合に左右されるため事業計画がたてにくい）による経営の難しさについての話であったと主張している。

この発言は新年度の発足にあたり、全従業員を対象に会社経営への努力を訴えたものと考えられ、発言における前後の事情から、組合員を対象にしての発言とみるべき証拠はなく、この発言をもって組合への支配介入と認定することはできない。

ウ 社長は昭和63年4月2日に組合主張のような発言をしたことが認められる。しかしながらこの発言は、A2個人に対する感情を他の従業員にもたらしたものであると認められる。したがって社長のこのような発言のあったことだけをもって組合への支配介入とは認められない。

エ 昭和63年7月7日、QC提案発表時における社長の「組合のタワケみたいに、儲かってもいないのに貰えるつもりでおってもらっては困る」との発言については、会社はこれを否認している。証人B2部長の会社の主張に沿う証言は、B2部長は発言当日、その場にいなかったことがうかがわれ、措信できない。もっともこの点については、A2証人も同様にその場には同席していなかったのであるが、後日、その場にいた組合員から社長のこの発言を聞き、重大な発言と思いこれをメモしたと述べており、社長が上記のような発言をしたことはこのA2証人の発言のみから窺知することができる。この発言は明らかに組合を指しての発言であり、不穏当な言葉遣い

であり、組合嫌悪の気持ちがあつてのものと推測されるが、この発言が直ちに組合活動への支配介入となるとは認められない。

- ② 組合は、ビラ配布に関して、会社側は3月18日門の外に「チラシ 紙くず お入れ下さい」と記した空箱を置いたのを始め、この時以降、会社は機関紙配布の都度、同様の空箱を置いた旨主張し、あたかもその措置がいやがらせであり、支配介入となるような主張をしているが、会社側は正門前あたりに紙クズが散乱することを考慮して、これを避けるためであると主張しており、会社側のこのような主張もあながち否定さるべきでない。

従って、この会社の措置をもって、支配介入とは認められず、不当労働行為は成立しない。

## 5 会社構内における就業時間外の組合機関誌紙の配布について

### (1) 組合の主張

申立人組合は、支部組合の結成後、会社に対し、就業時間外に会社構内において、組合機関誌紙の配布を求めているが、会社はこれを拒否している。

組合の求めるものは、就業時間外の配布活動であり、会社の業務活動、施設管理権に何ら抵触するものでない。にもかかわらず、会社はこれを認めようとせず、そればかりか、会社構外での組合機関誌紙の配布についてさえ中止するよう要求しているのである。

このような就業時間外の構内における機関誌紙配布を拒否するのは、明らかに申立人組合への支配介入である。

### (2) 会社の主張

申立人組合の主張する機関誌紙配布は、本来、会社構内を利用しての活動であつて、広く便宜供与に関する要求である。会社としては、施設管理権に基づき、その方針として会社構内における機関誌紙配布などの組合活動は認めていない。

これは、会社としては、組合活動に便宜を図るとみられるような行為はさけるべきものとの考えによるのである。

### (3) 判 断

労働組合は、就業時間外において組合活動として機関誌紙配布活動をなしうることは当然であり、それは会社構内においても一般的には是認される傾向にある。

ところで、申立人組合は当初、請求する救済の内容の一つとして、就業時間外の組合の機関誌紙配布などの組合活動の自由を保障することをあげていたが、それに関連する具体的事実関係を述べず、その後、準備書面(2)および最終陳述書において、「会社は、申立人組合が就業時間外に同会社構内において機関誌紙等を配布することを拒み続けている。もし拒んでいないと言うならば、殊更これ以上述べる必要はない」とし、また、「時間外の構内における組合機関誌紙配布を拒否するのは、明らか

に申立人組合への支配介入である」と主張する。

しかし、労働組合法7条による救済を求めるには、具体的に、組合がいつ機関誌紙配布の申入れまたは機関誌紙配布をし、それに対し会社から時間外であっても構内はすべて拒否するとの申し出があったなどと、具体的事実を主張すべきである。

ところが、申立人組合は、そのような事実の主張をすることなく、ただ抽象的に、構内といえども就業時間外には拒否できないと主張するのみである。

なるほど本件第5回審問において、B2部長は、会社構内に入れば、会社に拘束されるものとの考えから、就業時間外といえども会社構内における組合活動は認められないような趣旨の答弁をしていたが、これはやや行き過ぎた解釈とも受け取られる。近時の一般論としては、就業時間外の会社構内における機関誌紙の配布行為は、特段の事情のない限り、正当な組合活動と認められている。

いずれにせよ、地方労働委員会における救済を受けるためには、労働組合法7条何号によるものか、その構成要件たる事実を主張立証することが必要である。

しかしながら本件において組合側は、この点についての主張、疎明をしていない。よって組合の主張は理由がなく、棄却をまぬがれない。

## 6 組合活動のための食堂等の利用及び食堂内の壁面への掲示板設置の要求について

### (1) 組合の主張

組合は、組合活動のため、学習会を開いたり、又組合活動の報告などのための集会の場としての食堂の利用並びに食堂内の壁面に掲示板を設置するよう求めてきたが、会社は、ただこれを拒否している。

一般的に我が国においては企業内組合が常態であり、組合活動は会社内の職場を基盤とし会社施設を利用する形態をとらざるを得ない。これは申立人組合も例外ではない。

よって、使用者が組合活動について、会社施設の利用を拒否することは合理的理由のない限り許されない。

被申立人会社には、集会のための食堂等の利用並びに食堂内の組合掲示板設置を拒否する合理的理由は全くありえない。にもかかわらず拒否することは、明らかに組合への支配介入であり、不当労働行為である。

### (2) 会社の主張

会社は既に組合の申し入れにより、これに事務所を貸与している。これは労働組合法第7条第3号但書の法意にのっとり事務所を貸与したものである。会社は原則として組合活動に対しては経理上の便宜を図らない、また、その活動に対して妨害はしないとの態度を貫いている。従って、現に行っていること以外に、組合活動に対し、施設の提供その他便宜供与に該当すると思われるようなことをする意思はない。組合の自主

独立を尊重する立場から、これこそ、労働組合法の精神に合するものとする。食堂等の利用を認めないことによって不当労働行為となるとは考えていない。

(3) 判 断

組合は企業内組合の特殊性からみて、現在社会の一般的事実として組合活動のため集会の場として会社施設、例えば食堂などを利用することは特別な事情や合理的事由がない限り拒否されないとの前提に立ち、従業員が食事をとったり、使用者が同一時間に使用しない限り、合理的拒否事由がないのだから使用を認めるべきであると主張する。

思うに、社会一般の傾向として、企業内組合の場合、例えば、組合が団体交渉の経過、その結果などの報告、その他組合員の学習、情宣活動のための集会などのため、会社側の業務運営に支障がない場合、一定の制約の下に食堂など会社施設を提供していることがよく見受けられるところであり、そのことにより直ちに経理援助になるとは考えられない。しかし、会社側が、組合活動のためにその施設を貸与しなかったとしても、それが権利濫用と認められる特段の理由がある場合は別として、会社はこれを貸与したり、利用させたりすべき義務はないものである。従って、組合がその利用、貸与を望むならば、辛抱強く団体交渉によって、会社の承諾を得ることを求めるべきである。本件の場合、会社その利用あるいは貸与を拒否したことが特段権利濫用に該るとは認められないので、食堂利用を拒否し続けているとしても、不当労働行為とはいえない。

また、食堂内に組合専用の掲示板設置を認めなかったとしても、上記同様不当労働行為とは認められない。

よって、これらの点に関する組合の主張は理由がない。

7 誓約書・身元保証書について

(1) 組合の主張

この誓約書は、会社の就業規則にも反し、且つ組合活動を規制せんとするものである。会社はこれへの署名を強要しており、これは組合に対する全面的且つ徹底的な支配介入である。

(2) 会社の主張

組合が問題とする誓約書・身元保証書は、その記載内容からみて何等問題となるようなものではない。現にA2を除くすべての従業員（支部組合員も含む）が提出しているものである。

(3) 判 断

この誓約書・身元保証書は、やや不穏当な文言を含むと思われるが、会社と各個従業員との労働契約に随伴する、いわゆる個別的労働関係によるものであって、団体的労働関係法たる労働組合法とは直接かわりがなく、申立人組合の組合活動に関連するものとは認められない。

よって、不当労働行為は成立しない。

第3 法律上の根拠および救済方法

以上のとおり、会社が申立人両組合の機関誌紙の配布を妨害あるいは制限したり、支部組合加入を妨害したり支部組合員に対し脱退勧奨したことは、申立人両組合の運営に支配介入したもので、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為である。

その余の申立てに係る事実については、同法同条に該当しないので、棄却する。

なお、救済方法について、当委員会は、本件審問終結時の労使関係の現状を考慮し、かつ、将来に向けての円滑な労使関係の形成を期待し、主文のとおり救済で足りると考え、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12月19日

岐阜県地方労働委員会  
会長 塚本義明 ㊟