

東京、昭62不80、平2.3.6

命 令 書

申 立 人 大久保製塩所新労働組合

被申立人 株式会社大久保製塩所

主 文

- 1 被申立人株式会社大久保製塩所は、会社役員、管理職および職制らをして、従業員に対し申立人大久保製塩所新労働組合へ加入しないよう働きかけたり、同組合所属の組合員に対して同組合からの脱退を勧奨・強要するなどの言動を行わせることによって、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合所属の組合員A1に対して発した昭和62年7月29日付「警告書」を撤回しなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。
- 4 被申立人会社は、第2項および第3項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

記

平成 年 月 日

大久保製塩所新労働組合  
執行委員長 A2 殿

株式会社 大久保製塩所  
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 昭和62年5月20日、当社の管理職、職制らが貴組合加入予定の従業員らに対し、組合結成大会への参加を妨害したり、貴組合への加入を妨害したこと。
- (2) 昭和62年6月20日から同年7月8日までの間、当社の社長が貴組合の委員長に対し、東京東部労働組合大久保製塩所支部との関係を断ち、かつ貴組合からの脱退と、大久保製塩所労働組合への復帰を勧奨する旨の言動を行ったことをはじめ、当社の専務、管理職、職制らが貴組合所属の組合員らに対し、貴組合からの脱退を勧奨・強要したこと。
- (3) 貴組合の副委員長であったA1氏に対し、昭和62年7月29日付「警告書」

を發したこと。

- (4) 昭和62年5月26日から同年7月28日までの間、貴組合との間で行った「会社の不当労働行為」についての議題に関する団体交渉において、誠実に対応しなかったこと。

(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大久保製塩所（以下「会社」という。）は、肩書地において薬用硝子塩の製造・販売を業とする会社であり、その従業員数は約110名（うち心身障害者約30名）である。
- (2) 申立人大久保製塩所新労働組合（以下「新労組」または「組合」という。）は、後記のとおり、昭和62年5月20日被申立人会社の従業員で結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は19名である。
- (3) 現在会社には新労組のほか、49年2月会社従業員で結成した申立外大久保製塩所労働組合（以下「大労組」という。組合員数約70名）と、50年12月同じく会社従業員で結成した東京東部労働組合大久保製塩所支部（以下「東部労組支部」という。組合員数10数名）とがあり、新労組は東部労組支部といわゆる共闘関係にある。

なお、会社は東部労組支部申立てに係る当委員会の救済命令（都労委昭和51年不第107号事件、59年3月27日決定、配転・処分問題）に対する取消訴訟を東京地方裁判所に提起したが、請求が棄却され（平成元年6月14日判決）、さらに東京高等裁判所に控訴したが請求は棄却された（平成2年2月21日判決）。

#### 2 新労組結成に至る経緯

- (1) 会社は昭和54年以降、主として管理職（部長、次長、課長、課長代理）を対象に静岡県富士宮所在の「管理者養成学校」への派遣研修（以下「富士宮派遣研修」という。）を実施してきたが、62年2月以降は管理職以外の職制（係長、組長、班長）をもその対象とするようになった。しかし、同派遣研修は、13日間合宿し、独特のカリキュラムのもとで夜間40キロ歩いたり、駅前などで大声で歌をうたうなどの訓練をして、単位を修得させるものであったため、従業員のなかから、次第に同派遣研修に不安・不満を抱く者が現われるようになった。ちなみに、会社においては、課長代理以上の管理職は組合員資格を有しないが、係長以下の職制は組合員資格を有するとされている。

このようななかで、会社は62年4月11日、工場長、生産部長、生産部次長、検査課長の連名で「検査課組長、検査係各位」宛に要旨次のような掲示を行った。すなわち、「最近3号製品において重欠点によるクレームが発生しております。このため今月より組別、検査員別の欠点見逃し

データを作成しており、特に成績の悪い組の責任者、検査員については以下のとおり研修を実施しますのでお知らせします。1. 組長については指導力強化のため富士宮派遣研修を実施する。2. 検査員については会社事務所で専務、工場長、担当部長による検査システム教育を実施する（6時間×3日間）」というものであった。

- (2) 上記掲示を契機に、それから1か月後の62年5月14日、A3、A4（兩名とも当時大労組組合員）を代表とする従業員41名の者は、連署のうえ、同掲示の内容は懲罰の脅かしで仕事をさせようとするものであるなどとして、富士宮派遣研修の即時中止の「要求書」を会社に提出した。これら41名の内わけは、大労組の組合員28名、東部労組支部の組合員13名であった。また、このなかには組長2名（A5、A6）、班長1名（A7）が含まれており、A7は、当時腰痛の診断書を会社に提出していたが、富士宮派遣研修の対象とされていた。

これに対し会社は、同年5月16日、代表のA3らに対し口頭で要旨次のような説明を行った。すなわち「富士宮派遣研修について一般職員は対象外である。対象となるのは職制（係長、組長、班長）の人で、病気など特別の支障がない限り行ってもらうことになる。また、今後はこの種の要求については労組（大労組又は東部労組支部）を通じて申し入れるように。」というものであった。

- (3) しかし、上記署名者らは会社の上記説明に納得しなかった。そして、大労組所属の署名者らは、当時大労組の執行委員でもある職制らが、率先して富士宮派遣研修に応じている状況にあることから同労組には期待しえず、自ら団体交渉をなしうる組合をつくるほかないとし、20数名が大労組を脱退し新労組を結成することとして、その結成大会を同年5月20日午後5時過ぎ（日勤勤務の終了後）に開催することを決めた。またその際、新労組結成に当たっては東部労組支部のA8、A9の兩名を特別執行委員として新労組に迎え入れ、同支部の支援を得ることとした。
- (4) なお、会社における勤務時間は、通常の日勤勤務（午後5時終了）のほか、業務の性格上、生産部門では四直三交替制（午前7時から午後3時まで一部勤務、午後3時から午後10時まで二部勤務、午後10時から翌日の午前7時まで三部勤務）が採られている。

### 3 新労組結成大会当日の会社管理職、職制による新労組加入予定の従業員らに対する言動

- (1) 会社は新労組結成大会当日の62年5月20日昼過ぎ頃、新労組結成の動きを察知した。そこでB1総務部長は、急遽午後2時頃、管理職らを招集して会議を開き、その対応策を協議し、指示を与えた。

他方、新労組加入予定の従業員らは、当初大労組からの脱退届は当日の午後5時過ぎ頃提出することにしていたが、会社の上記動きを知り、急遽予定を繰り上げ、午後2時半頃から同3時頃までの間に大労組からの脱退届を提出した。

(2) 上記会議を終えた会社管理職らは、やがて一斉に職場に戻り、新労組加入予定の従業員らに対し、概略次のような言動を行った。

- ① 午後2時30分頃、B2検査課長、B3技術課長（申立人は両課長をそれぞれ「課長代理」とも称している。）および技術課のB4班長（大労組の執行委員）は、機械班休憩室において、A10（検査課機械班所属・一部勤務）に対し、交々「結成大会に行くな」「就職する際不利になる」「会社がつぶれる」等といった。なお、B2、B3の両課長は、ともに大労組の元組合員であったが、次項以下の管理職もまた同様であったとみられる。
- ② 同じく午後2時30分頃、B5製塩課長代理は、A11（製塩課、一部勤務）をガスタンク置場のかげに呼び出し、「今日の結成大会の場所を教えろ」「行かない方がいい」「東部労組（支部）の組合に入るな」等といった。
- ③ 午後3時頃、B6生産部次長とB2検査課長は、休憩室において、A5（検査課組長・一部勤務、前記5月14日の署名に名を連ねた組長の一人）に対し、「なるべく新労組に参加するな」「A8の組合（東部労組支部）は会社をつぶす」「東部労組（支部）の本部が問題だ」等といった。
- ④ 午後3時10分頃、B7人事課長代理は、退社時のA12（工作課・一部勤務）を会社事務所に呼び、「第二組合（東部労組支部）のような過激な組合に入るな」「何か情報あったら教えてくれ」等といった。
- ⑤ 午後3時20分頃、B8生産部長は、A7（製塩課班長、前記5月14日の署名に名を連ねた班長）を会社事務所に呼び、「組合できる噂知っているか」等と問い質した。
- ⑥ 午後4時頃、B2検査課長は、検査課で目視中のA6（検査課組長、前記5月14日の署名に名を連ねた組長の一人）に対し、「（新労組加入について）よく考えて行動しろ」とか、また5時頃にはB6生産部次長が「慎重によく考えたほうがいい」等といった。
- ⑦ 午後4時頃、B8生産部長は、A13（製塩課）を会社事務所に呼び、「組合できたらどうなんだ、入るのか」等と問い質した。
- ⑧ 午後4時頃、営業部のB9課長代理は、喫茶店において、A14（営業課・日勤勤務）に対し、「今から結成大会あるのか」「大労組の中でやればい」「おまえらだけでやればい」等といった。
- ⑨ 午後7時30分頃、B10製塩課班長（大労組組合員）は、製塩課において、A15（製塩課・二部勤務）に対し、「今まで面倒みてきたのに、なんで大労組をぬけるんだ」等と問いつめた。
- ⑩ 午後3時10分頃から7時30分頃までの約4時間にわたり、B3技術課長は工作課において、新労組の副委員長に予定されていたS（技術部企画調整課・日勤勤務）に対し、「東部労組（支部）が出来た時と同じだ。東部労組（支部）は会社を倒産させるためにやっている」等

といい、また、同席していたB2検査課長は「東部労組（支部）に抱きこまれる。みんなが苦しむことになるから、やめたほうがいい」等といった。このため、Sは新労組の結成大会に参加できなかった。

- (3) ところで、新労組は、当日の午後5時過ぎに結成大会を開き（組合員23名）、執行部役員を選出等を行った。そして新労組は、翌5月21日、「新労組ニュース」（ビラ）を撒いた後、会社に対し執行部役員名簿（委員長A16、副委員長A13、同S、同A1、同A3、書記長A4、書記次長A17、執行委員A2、同A14、同A10、特別執行委員〈東部労組支部〉A8、同A9）を添えて、組合結成通知を行った。その際、新労組は、会社による前記(2)①～⑩の諸行為は不当労働行為であるとの「抗議文」を手渡すとともに、同「不当労働行為」および前記富士宮派遣研修の問題について団体交渉を行うよう申し入れた。

#### 4 新労組結成後の会社役員、管理職、職制による新労組組合員に対する言動

新労組結成後においても、会社の役員、管理職、職制らは新労組の組合員に対し、種々の干渉的言動を行ったが、その主なものは以下のとおりである。

- (1) 62年6月20日午後1時頃、当時のB11社長は、「平井男子寮」を訪ね、当時のA16新労組委員長（製塩課）に対し、「ストライキをやる仲間（東部労組支部）と仲よくするより、会社と友好的にやった方がいい」「ストをやる仲間をつくらなくても、君達の要求どおりにするから、もとの組合（大労組）へ戻ったらどうか」等といった。

なお、新労組に加入した組合員の多くは上記「平井男子寮」に入居していたが、会社は、新労組結成直後の62年6月初め頃から専任の寮監としてB12（B11社長の知人）ら数人を雇い入れ、寮生に対する監視を強めるようになった。このB12寮監は同年11月5日の深夜、前記東部労組支部のA8（新労組の特別執行委員）を、覚醒剤所持で逮捕させる目的をもって、あらかじめA8のオートバイの座席下に覚醒剤を隠し入れておいたうえで、警察にA8が覚醒剤を所持していると通報し、警察をしてA8を逮捕させた。その後の調べで、B12の犯行であることが判明し、同年11月25日B12は逮捕され、63年6月9日東京地方裁判所で懲役2年の実刑判決が言い渡された（覚醒剤取締法違反、誣告罪）。また、B11前社長も同事件に関与していたとして逮捕され、平成元年2月8日懲役2年の実刑判決が言い渡された（誣告罪）。

なお、この間の62年12月14日付でB11は社長を辞任し、同人の長男であるB1（前記総務部長）が社長に就任した。

- (2) 会社のB13専務（B11前社長の実弟）は、新労組の組合員T（溶解課）に対し、「新労組に入っていればボーナスで（低く）査定する」「配転を考える」等といい、またB14溶解課長もTに対し、「会社に不満があるなら会社をやめろ」等といった。Tは62年7月4日新労組を脱退した。

(3) 62年7月4日、技術課企画調整課のB15班長（大労組組合員）は、直属の部下の前記新労組のS副委員長に対し「新労組を抜ければボーナス（欠勤分）を何とかしてやる」「今までの欠勤・遅刻もカバーしてやる」といい、7月7日にも「他にやめたい人がいたら、その人も誘って一緒に（新労組）を脱退するようにしろ」といい、さらに翌8日「勇気をもって脱退届を出してこい」等といった。Sは当日の7月8日新労組を脱退した。

5 B16班長とA1新労組副委員長とのトラブルをめぐる「警告書」の問題

(1) 62年6月5日の午前6時半頃、B16製塩課班長（大労組組合員、三部勤務）が担当していた前日から不調の三号機が故障を起こした。その頃、B16は入浴・着替えのため二階ロッカー室に上がって不在であったため、助手のC1が処理しかね、まわりに助けを求めてきたので、二号機担当のA1（新労組副委員長）が応援に駆けつけこれを手伝った。ほぼ故障処理が終わった頃、B16が上半身裸姿で降りてきたので、A1がB16に対し「何やっていたんだ」と、勤務中不調の担当機から離れていたことについて抗議したところ、B16はいきなり血相を変えA1の胸倉をつかんできた。A1は殴られると思い、とっさにB16にすがりついたが、B16はA1の腕を振りほどきA1の顔面を殴った。二人はもみあいとなったが、組長が中に入って止めた。A1の眼鏡がとんで破損し、同人は眼部に打撲をうけた。B16は、当日の三部勤務の始業直前、眼鏡の修理代の補償をA1に申し出て、支払った。

(2) 翌6月6日、新労組は、同労組結成当日における前記会社の「不当労働行為」と、上記B16班長の暴力行為に抗議してストライキを行ったが、その際会社に①同「不当労働行為」について謝罪すること、および今後新労組潰しを行わないことを約束すること、②B16班長の暴力行為について、会社とB16がA1に謝罪文を提出することを内容とする要求書を提出した。

会社はこのストライキに対し、不当な抜き打ちストでありスト権の乱用であるとして、6月12日新労組に抗議文を手交した。

(3) 会社は、B16とA1との上記トラブルについて、翌6月6日、B16から、また同月12日にはA1から事情聴取を行い、7月29日、両名にそれぞれ「警告書」を手交した。両名に対する「警告書」では、ともにトラブルの原因は「A1が上司であるB16に対して反抗的暴力的言動を行ったため」であると認定したうえ、B16に対する「警告書」では「貴方の行為はA1君の反抗的暴力的言動に起因するとはいえ、職場において職場秩序を保たなければならない上司である貴方が、右行為を行ったもので非常に遺憾であります。・・・今後職場秩序を保持しこの種の事件を絶対に起こさないよう」と述べている一方、A1に対する「警告書」では、「この種の事件が職場で発生したことについては非常に遺憾であり・・・職場において上司に対する反抗的暴力的言動を行わないよう」と述べ

ている。

## 6 団体交渉の経緯

新労組は、結成大会後の62年5月26日から同年8月6日までの間、会社との間で6回の団体交渉を行ったが、その交渉経緯は概略以下のとおりである。

### (1) 第1回団体交渉

日 時 62年5月26日午後2時～3時

場 所 会社工場三階会議室（以下同じ）

出席者 （会社側） B 1 総務部長、B 17 工場長、B 8 生産部長、B 18 総務課長の4名（以下同じ）

（組合側） A 16 委員長、A 13 副委員長、A 18 副委員長、A 1 副委員長、A 3 副委員長、A 4 書記長、A 17 書記次長、A 2 執行委員、A 14 執行委員、A 10 執行委員、A 19 会計、A 8 特別執行委員、A 9 特別執行委員の計13名（以下ほぼ同じ）

### 議題と交渉内容

#### ① 団交ルールについて（会社が提起したもの）

会社は、(ア)交渉人数は会社側出席人数（4名）の範囲内とする、(イ)交渉時間は大労組、東部労組支部と同様1時間とする、(ウ)要望事項は事前に文書で提出する、(エ)組合三役3名については原則として賃金カットしないが、その他の人については勤務時間内であればカットする旨提案した。組合は持ち帰って検討することとした。

#### ② 会社の「不当労働行為」について

組合は、前記組合結成当日（5月20日）のB 2 検査課長、B 3 技術課長ら管理職等による新労組加入予定の従業員らに対する大会参加・組合加入妨害行為は、会社の指示によるとしか考えられない等と激しく反発して、会社にその事実の確認と謝罪文を要求した。しかし会社は組合の主張を否認する態度を示し明言を避けたが、検討を約した。

#### ③ 管理者養成学校（富士宮派遣研修）の件

時間切れで交渉に入れなかった。

### (2) 第2回団体交渉

日 時 同年6月2日午後3時30分～4時30分

### 議題と交渉内容

#### ① 団交ルールについて

組合は、(ア)組合側の出席人数は執行部全員とし、ときにより組合員も出席する、(イ)交渉時間は1時間ではなく、内容が妥結するまでやりたい、(ウ)組合側出席者全員について賃金カットしないで貰いたい等の検討結果を表明した。これに対し会社は、前回と同様の考え方を表明した。これをうけて組合は「組合ができた当初であ

り、当分の間は本日のメンバーでやっていきたい」と主張したが、この点について会社は格別異議は述べなかった。

② 富士宮派遣研修の件

組合は、富士宮派遣研修の件について「会社は業務命令でやっているのか、強制的ではないのか」と質したのに対し、会社は「・・・部下を持っている人に行って貰った。しかし、お願いした人でも健康上とか、その人に特別事情があれば強制していない・・・研修は管理的立場にある人を対象にしているの、一般の人には行ってもらう予定はない・・・」等と答えた。そこで組合は、富士宮派遣研修の件について、「(会社は)行くか行かぬかは本人の自由であると言ったが、これで協定書を結ぶか」とその文書化を求めた。しかし、会社は本人の自由意思の点は実質的に認めたが、「協定書は書きません、特別明文化する必要はない」と答え、文章化は拒否した。さらに、組合は「協定書ということでも議事録確認はどうか」と迫ったが、会社は「その必要はない」とし、これについての文書化も拒んだ。

なお、新労組結成以降、新労組所属の組合員に対する富士宮派遣研修は行われていない。

③ 会社の「不当労働行為」について

会社は、組合に対し「・・・調査の結果、皆さんが指摘されたような事実はない。不当労働行為については組合と会社との間で意見の相違があれば、都労委という認定機関がありそこで認定することになる」と答えた。これに対し組合は、なおも「管理職がいろいろやったが、それについてはどうか」「B3さん(技術課長)に聞いたか」等と質したが、会社は「会社としては不当労働行為にかかわる事は一切なかったという事である」と主張し、かみ合わなかった。

(3) 第3回団体交渉

日時 同年6月16日午前10時～11時

議題と交渉内容

① 会社の「不当労働行為」について

組合が会社に対し、再び「B3さん(技術課長)とB2さん(検査課長)に事情聞いたのか」と質したのに対し、会社は「調査したが組合の指摘するような事実はなかった。また組合は会社が指示してやらせたと言うことであるが、会社は一切指示していない。」と従前と同旨の主張を繰り返した。さらに、組合が「謝罪要求書」を読みあげたところ、会社は「謝罪の意思はない。ただ、おどし、すかし等と組合は言っているが、会社としては調査の結果はそういうことは出て来ない。不当労働行為とおぼしきことがあったとすれば、会社の職制としては注意しなければいけないと思っている。」と答えた。



また、その際、組合が前記62年6月5日のA1副委員長に対するB16班長の暴力行為について追及しようとしたが、会社はその事実関係を調査中であり、なお調査が10日間程必要であると主張したため同議題は次回に持ち越された。

② 諸要求について

組合が、会社に対し風呂場の改善、組合掲示板の設置等7項目の諸要求を行ったところ、会社はそのほとんどについて持ち帰って検討することを約したが、このうち、第4項目の「配転・出向・組替え等は本人の意思を尊重して貰いたい」との要求については、「会社の専決事項であり、従業員の意思云々と言うものではない」との見解を示した。

③ 団交ルールについて

会社は組合に対し、「出席人数は会社と同数にするように」また、「三役3名以外は賃金カットするので、三役3名の氏名を明らかにするように」と申し述べた。

(4) 第4回団体交渉

日時 同年7月3日午前10時～11時

議題と交渉内容

① 団交ルールについて

組合は「賃金カットについては交渉中であり、三役以外の人のカットは困る」と主張したが、会社は「他組合と同じように三役以外はカットする」との態度は変えなかった。また、会社は「人数の件についても、会社が4名で、組合が10数名だが、人員を絞ってほしい」と要望したところ、組合は「検討する」と答えた。

② B16班長の暴力行為について

会社は、「関係者を一応調査した。結論的には双方に問題があると考えられる」「会社としては双方に注意します」「A1君が職場で日常、上司に対する言動に問題があると言う調査結果が出ている」等と回答した。これに対し組合は、「B16がメガネ代を払ったのは、殴ってメガネをこわしたからだろう」等と反発し、「調査した内容を聞かせて貰いたい」と迫ったが、会社は「・・・会社としては再発防止に努力する」と答えるにとどまった。

③ 諸要求について

会社は、諸要求7項目中、第4項目以外のすべての事項について、前進的な回答を行い、これらについてはその後殆んど解決した。そして、組合が第4項目の「配転・出向・組替えについては本人の意思を尊重して貰いたい」という問題についても、交渉のうえ実施するよう求めたが、会社はそれまでの考え方を変えようとしなかった。

④ 会社の「不当労働行為」について

時間切れで交渉に入れなかった。

(5) 第5回団体交渉

日 時 同年7月28日午前10時30分～11時30分

議題と交渉内容

① 会社の「不当労働行為」について

組合は冒頭、「会社の不当労働行為の撤回と謝罪の要求書」（主として前記第1、3および4に係る事柄）を読み上げた。そして組合のA13副委員長が、同席していたB8生産部長に対し、前記62年5月20日の新労組結成当日の午後4時頃「これは噂だけど組合が出来るようだが、出来たらどうするのか」と同部長に聞かれたので、A13が「入りますよ」といった事実があったかどうかを質したところ、同部長は「その通りですね。ただ私は組合に入るとか、入ってはいけないとかいう訳がない」と答えた。さらに、組合がB8生産部長の発言の真意を質そうとしたが、B1総務部長が「組合の（く）の字を使えば不当労働行為だということはない」等と口を挟み、B8生産部長の発言をひきとるような態度に出たため、上記事実関係はそれ以上には明らかにされなかった。そして会社は、5月20日当日のことについては上記B8生産部長の件以外には、組合の指摘するような事実はないとの見解を既に表明しているため、それ以外の組合の指摘する事実については、後日調査する旨答えた。

② 団交ルールについて

会社は、組合に対し、かねてから申入れている組合側の人数を絞る問題について、どうなっているのか問い質したところ、組合はひきつづき「検討中である」と答えた。

(6) 第6回団体交渉

日 時 同年8月6日午後1時30分～2時30分

議題と交渉内容

① 諸要求（配転・出向等）について

組合は「配転・出向・研修・組替えは事前に本人および組合の了承を得て、あくまでも本人の意思を尊重してから行うこと」に絞ってやりたいと切り出した。これに対し会社は、「6月16日の団交の席上、会社の見解を申し上げているが、組替えについて・・・職場間のアンバランスの調整とか、総合的に組のローテーションを考えた上で実施しているもので、これについて会社が特別本人の意見を聞いたり、事前に通知するとかそういう方法はとっていないので、今後も・・・考えていない。研修については・・・13日間の研修（富士宮派遣研修）の件については、本人の意向も聞いてみるという趣旨の発言をしたと思う。それ以外の研修については、全社的な研修計画の中で社員の能力向上とか職場で必要な知識というのは必要なことであり、会社から事前という形を従来とっていないので、今後もそういう形になると思う。配転・人事異動も同様の形で全社的見

地から・・・適材適所あるいは業務上の必要から・・・会社独自の考え方に基づいて実施して行くつもりである」と回答した。これに対し組合は、「配転については本人の意思を聞く気はないのか」と質したが、会社は「そういうことはやっていないし、今後もそういう形に基づいた配転はやらないつもりである」と答えた。

席上組合は、これら配転等の問題（前記諸要求中の第4項目）を「①組合員の配転・出向・研修について組合と事前に協議すること、②組合員の配転・出向・研修について事前に本人の同意を得ること、③組合役員の配転・出向・研修については事前に組合の同意を得ること」と、整理し直した「要求書」をあらためて会社に手交したうえ、なおも配転に際し本人の意思を聞くよう要求したが、会社の対応は変わらなかった。

なお、他労組との間でも上記配転・出向・研修・組替えについての事前協議とか、同意というようなことは行われていない。

② 団交ルールについて

時間切れで交渉に入れなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 昭和62年5月20日、会社は新労組が結成されることを察知し、ただちに管理職らを招集して対策会議を開いた後、管理職、職制らに指示して、結成大会に参加しようとする従業員らに対し、同大会への参加、組合加入を妨害するための脅かし、デマ、圧力、介入等の言動を行った。のみならず、会社は、翌5月21日以降も、新労組の崩壊を意図して、社長をはじめとする会社役員、管理職、職制らが新労組の組合員に対し、同労組からの脱退を慫慂したり、強要する等の言動を続けた。

また、B16班長のA1新労組副委員長に対する暴力行為は、上記5月20日以降一斉に始まった会社の組合潰しのなかで起きたものであり、しかもその責めは専らB16班長に帰すべきものであることが明らかであるにもかかわらず、会社がA1に対してまで「警告書」を発したことは、新労組を嫌悪するがゆえの不当な処分である。

以上の会社の行為は、いずれも申立人組合の組織運営に対する明白な支配介入である。

② 申立人組合は、被申立人会社による上記組合加入妨害・脱退強要の禁止と謝罪について団体交渉を申し入れたが、会社は形式的にはこれに応じたものの極めて不誠実な対応に終始した。また申立人組合は、上記B16班長のA1新労組副委員長に対する暴力行為の謝罪と責任のとり方について団体交渉を申し入れたが、会社は申立人組合が具体的に指摘した事実を無視するなどの不誠実な対応をした。さらに申立人組合は、同組合の組合員の配転・出向・研修を実施する際には、同組

合と事前に協議し、かつ、役員の場合は事前に組合の同意を、組合員の場合は本人の同意をそれぞれ得ることについて、団体交渉を申し入れたが、会社は一貫して会社の専決事項であると主張し続け、誠実に対応しなかった。

以上のような団体交渉における会社の不誠実な対応は、いずれも正当な理由のない実質的な団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張

- ① 被申立人会社は、申立人組合の結成大会が62年5月20日開催されることを一部従業員の動向から察知したが、これを阻止する意図など毛頭なく、多数組合（大労組）からの一部組合員の脱退、新労組の結成という事態から、組合間の対立抗争が生ずることを憂慮し、急遽管理職を集め、当日の夜勤要員（二部勤務、三部勤務）を確保すること、および社内秩序の維持に格別の配慮すべきことを指示したものである。そして、当日多数組合（大労組）の組合役員ないし、同労組OBの管理職らが大労組自体に対する危機感から、組合脱退阻止に向けて行動したことがあったとしても、被申立人の関知するところではなく、被申立人がそのような行動を指示・命令したことも一切ない。このことは、申立人組合が主張するところの、その後の組合からの脱退強要・強要の場合においても同様である。また、申立人組合のA1副委員長とB16班長とのトラブルは偶発的に起きたもので、被申立人としては、職場秩序維持の観点から両名に対しトラブル再発防止を警告したもので正当な措置である。

従って、被申立人が申立人組合に対して支配介入を行ったとする申立人組合の前記主張はいずれも根拠がなく、この点に関する本件申立ては棄却されるべきである。

- ② 被申立人会社は、申立人組合が団体交渉拒否であると主張する不当労働行為の問題（「結成大会参加妨害、組合加入妨害・脱退強要」）および暴力行為の問題（「B16班長のA1副委員長に対する暴力行為」）の両議題について、会社の調査した事実関係に基づいて、申立人組合に十分説明したのであるが、申立人組合が未だこれを納得していないまでのことであって、これらの議題は議論を尽くすことによって解決しうる問題ではない。また、同じく申立人組合が団体交渉拒否であると主張する配転等に係る事前協議、同意問題については、会社の業務運営に多大な支障をきたす問題であるので、そのような申し入れに応ずる意思はないと、団体交渉の場で再三明言しているところのものが、申立人組合の主張が容れられないからといって、不誠実とされるいわれはない。

従って、被申立人会社が団体交渉を拒否しているとする申立人組合の主張には理由がなく、この点に関する本件申立ては棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) 会社の支配介入について

#### ① 新労組結成当日における管理職、職制らによる支配介入について

前記認定のとおり、新労組結成当日の午後2時30分頃から午後7時30分頃までの間、会社の各管理職（部長、次長、課長、課長代理）および職制（班長）は、大労組を脱退し新労組へ加入することを予定していた従業員らに対し、「結成大会にいくな」「今日の結成大会の場所を教えろ」「なるべく新労組に参加するな」「今まで面倒みてきたのに、なんで大労組をぬけるんだ」等と一斉に新労組結成大会への参加ないし、同労組への加入を妨害・阻止しようとする言動を行ったのであるが（第1、3(2)①～⑩）、かかる一連の行為は、明らかに会社による申立人組合の組織運営に対する支配介入であるといわざるを得ない。

これについて被申立人は、新労組結成当日開かれた管理職らの会議で、会社が管理職らに指示したのは夜勤要員の確保と社内秩序維持の二つであり、上記のような行為を指示したことは一切なく、上記行為は大労組の組合員ないし同労組OBによって組織防衛上、自発的になされたにすぎない旨主張する。しかしながら、上記管理職らの会議が終わった直後に、職制を含む管理職らが一斉に部下の従業員らに対し、同一時間帯に、しかも、一様に新労組結成大会への参加ないし同労組への加入妨害・阻止の言動に及んでいる上記事実に照らせば、上記管理職らの会議において、会社が管理職らに指示したところのものは、専ら新労組の結成、加入を抑止するための対策であったと推認するに難しくなく、会社の上記主張は肯認し得ない。とすれば、上記職制を含む管理職らによる一連の行為は、会社の上記指示に基づき一体となつてなされた会社の行為というに妨げなく、大労組組合員ないし同労組OBとしての立場からなされた自発的行為であったとは到底認め難い。

#### ② 新労組結成後における会社役員・管理職・職制らによる支配介入について

ア 前記認定のとおり、当時のB11社長自らが、新労組結成後の62年6月20日、当時のA16新労組委員長が入居していた「平井男子寮」を訪ね、「ストライキをやる仲間（東部労組支部）と仲良くするより、会社と友好的にやった方がいい」「ストをやる仲間をつくらなくとも、君達の要求どおりにするから、もとの組合（大労組）へ戻ったらどうか」等と、新労組の委員長に対し東部労組支部との関係を断ち、かつ新労組からの脱退と大労組への復帰を勧奨する旨の言動に及んだ（第1、4(1)）のであるが、かかる行為は、申立人組合の組織運営に対する明白な支配介入である。

イ また、会社の専務、管理職が、新労組の組合員Tに対し「新労組に入っていればボーナスで（低く）査定する」「会社に不満があるなら会社をやめろ」等といい、Tは同年7月4日付で新労組を脱退

するに至った（第1、4(2)）。さらにB15班長（大労組組合員）が、部下でもあった当時の新労組副委員長のSに対し、同年7月4日、7日、そして8日の3回にわたり「新労組を抜ければボーナス（欠勤分）を何とかしてやる」「今までの欠勤・遅刻もカバーしてやる」「他にやめたい人がいたら、その人も誘って一緒に（新労組）を脱退するようにしろ」「勇気をもって脱退届を出してこい」等といい、Sは7月8日付で新労組を脱退するに至った（第1、4(3)）。これら専務、管理職、職制らによる新労組からの脱退を勧奨・強要する旨の言動もまた、申立人組合の組織運営に対する明白な支配介入である。ちなみに、上記B15班長の言動は、同班長が、組合員資格を有しているとしても、前記で判断した会社の指示に基づく管理職、職制らの一連の行為と同様のものとみるのが相当であり、しかも同班長の「新労組を抜ければボーナス（欠勤分）を何とかしてやる」「今までの欠勤・遅刻もカバーしてやる」等の発言内容からすれば、会社における職制としての立場からなされたものといわざるを得ない。

③ A1副委員長に対する「警告書」について

62年6月5日における、新労組のA1副委員長とB16班長との間で起きたトラブルは、予め仕組まれたものではないという意味では、たしかに被申立人主張のように偶発的なものといえる。しかしながら、前記認定のトラブルの経緯（第1、5(1)）をみた場合、このトラブルに関する限り、全体としてB16の側に非があったとみるのが自然である。しかるに被申立人は、同トラブルの事実関係を調査したといいつながら、上記トラブルの経緯およびB16の暴力行為については目を覆う一方、A1の上記「抗議」の点のみをことさらとりあげ、同トラブルの原因は「A1が上司であるB16に対して、反抗的暴力的言動を行ったため」と一方的に決めつけたうえ、喧嘩両成敗の形を装って、いわばトラブルの被害者であるA1に対してまでも「警告書」を発したことは、著しく公正を欠く措置であったといわざるを得ない。会社がA1に対してこのような不当な措置に出たのは、前記で判断したように新労組に対する会社の敵対姿勢を考慮すれば、このトラブルを口実にして新労組の副委員長でもあったA1に「警告書」を発することにより、同労組に動揺を与え、もって同労組の弱体化を意図したものと判断せざるを得ない。従って、会社がA1に対して「警告書」を発したことは、申立人組合の組織運営に対する支配介入である。

(2) 団体交渉拒否について

- ① 前記認定のとおり、新労組は組合結成後の62年5月26日から同年8月6日までの間、会社との間で6回の団体交渉を行ったのであるが、議題とされたのは（i）「団交ルール」、（ii）「富士宮派遣研修」、（iii）「会社の不当労働行為」、（iv）「風呂場の改善等6項目の諸要求」、（v）

「B16班長の暴力行為」、(vi)「組合員の配転・出向・研修についての事前協議・同意」の6議題である。

そして、上記議題のうち(i)「団交ルール」については、組合側の交渉人数の点が検討事項とはなっているものの、全体としては事実上結着をみているものと認められる(第1、6(1)①、(2)①、(3)③、(4)①、(5)②、(6)②)。また、(ii)「富士宮派遣研修」についても「本人の自由意志である」とする点について、会社が書面化することを拒否しているものの、内容そのものについてはこれを遵守する旨明言しているのであるから、これについても事実上結着をみていると認められる(第1、6(2)②)。さらに(iv)の6項目の諸要求についても既に解決をみている(第1、6(3)②、(4)③)。

- ② ところで、申立人組合は、上記議題のうち(iii)「会社の不当労働行為」、(v)の「B16班長の暴力行為」、および(vi)の「組合員の配転・出向・研修についての事前協議・同意」の問題については、会社は誠実に団体交渉に応ぜず、実質的に団体交渉を拒否していると主張するので、以下これについて判断する。

ア 「会社の不当労働行為」および「B16班長の暴力行為」の問題について

この両問題については前記認定のとおり、組合と会社との間で何回かやりとりが交わされたものの、双方の主張が対立したまま推移してきた。(第1、6(1)②、(2)③、(3)①、(4)④、(5)①および第1、6(4)②)。しかし、まず「会社の不当労働行為」の問題についてみれば、前段で認定したとおり、会社には何人がみても極めて明白な不当労働行為が存するのであるから、組合からその責任を追及された以上、会社としては適宜の対策を顧慮すべきであるにもかかわらず、会社は「調査したが組合の指摘するような事実はなかった」との責任回避の回答をくり返すのみで、事態を打開しようとする誠実な態度は見受けられない。かような会社の態度は不誠実団交として、実質的に団体交渉拒否に該るといい得る。しかしながら、当委員会は団体交渉の対象となった会社の一連の行動については、支配介入として不当労働行為に該ると判断し、主文1のと通りの救済を与えているのであるから、この問題について改めて団体交渉を命ずる必要はなく、救済としてはポスト・ノーティスを命ずるのみで足りる。

次に、「B16班長の暴力行為」の問題については、新労組の申入れの趣旨は、暴力行為の謝罪と責任のとり方について、その責任を会社にも求めんとするものであるが、この暴力行為は偶発的なものであって、会社が起こしたものとまではいい難く、従って会社の職場における監督責任を問うなら格別、会社の行為責任を云々するのは妥当でないのみならず、この問題については会社もそれなりの調

査をして、相応の見解を表明していること等の事情を勘案すれば、会社の上記対応をもって団体交渉拒否であるとまでは断定し難い。

イ 「組合員の配転・出向・研修についての事前協議・同意」の問題について

この問題については、前記認定のとおり、組合要求と会社回答とが、真向から対立したまま推移していることが認められる（第1、6(3)②、(4)③、(6)①）。ところで、この種の問題は会社の経営方針上の問題であるから、会社がこの点に関し会社独自の見解を表明することは、それが不法にわたらない限り、なんら妨げない。いま本件についてこれをみるに、会社は第6回目の団体交渉の席上、「配転、人事異動も（組替え、研修等）同様の形で全社的見地から・・・適材適所あるいは業務上の必要から・・・会社独自の考え方に基づいて実施して行くつもりである」、配転については「そういうこと（本人の意思を聞くこと）はやっていないし、今後もそういう形に基づいた配転はやらないつもりである」（第1、6(6)①）との見解を表明し、終始、上記申立人組合の申し入れに応ずる意思のないことを明確にしている（なお、富士宮派遣研修については結着をみていることは前記判断のとおり）。もっとも、組合において事前協議や同意を求める必要性が多分に認められるような特段の事情のある場合は、会社も独自の見解に固執することなく、柔軟な対応をとるべきであるが、本件の場合かかる特段の事情は認められない。しかも、会社が他組合との間でも、この種の事前協議とか同意というようなことは行なっていない事情をも併せ考えると、会社が申立人組合に対し上記のような対応をしたとしても、非難し得ないものがある。とすれば、この問題についての団体交渉は平行線を辿ったままであるというにとどまり、会社の対応が不誠実であるとはいえない。従って、これに関し申立人組合の上記主張は採用できない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の管理職、職制らが新労組結成大会への参加を予定していた従業員に対し、同大会への参加、ないし同組合への加入を妨害・阻止する言動を行ったこと、新労組結成後、会社社長自らが新労組委員長に対し、東部労組支部との関係を断ち、かつ新労組からの脱退と大労組への復帰を勧奨する旨の言動を行ったり、会社専務、管理職、職制らが新労組組合員らに対し、同労組からの脱退を勧奨・強要する言動を行ったこと、および会社がA1新労組副委員長に対し「警告書」を発したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。また、新労組の申し入れた「会社の不当労働行為について」と題する議題に関する会社の団体交渉における対応は、同法第7条第2号に該当するが、「B16班長の暴力行為について」および「組合員の配転・出向・研修についての事前協議・同意」の議題に関する会社の団体交渉における対応は、同法同条同号に該当しない。



よって、労働組合法第27条およ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2年3月6日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏