

神奈川、昭62不32、平2.5.25

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合富田電機支部

被申立人 株式会社富田電機製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合と夏季一時金について妥結しないまま、直接組合員に対して一時金の支給を知らせ、またその受領を働きかけ、支給を打ち切るなどの行為により、申立人組合の組合運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、管理職をして、組合の運動方針を批判させたり、脱退者に対する説明会の開催などを通じて、組合の分裂を助長することにより、申立人組合の組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令後速やかに、次の内容の誓約書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で鮮明に墨書し、川崎本社及び厚木工場の正面入口の見やすい場所に、き損することなく、10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴組合と妥結のないまま、組合員に対し一時金の支給を知らせ、またその受領を促し、後に支給を打ち切るなどの行為を行ったこと、管理職が、貴組合の運動方針を批判したり、貴組合の内部問題に介入する発言を行ったこと、脱退者に対する説明会を通じて脱退者を擁護し、組合の分裂を助長するなどしたことは、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為であると認定されました。当社は再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合富田電機支部

執行委員長 A 1 殿

株式会社富田電機製作所

代表取締役 B 1

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社富田電機製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び川崎工場を置き、神奈川県愛甲郡愛川町に厚木工場を有し、主に東京電力株式会社を得意先として配電線器具の製造を行っている。従業員数は84名で、そのうち本社及び川崎工場は37名、厚木工場は46名、

その他1名となっている。

- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合富田電機支部（以下「組合」という。）は、昭和33年1月に会社従業員により結成された労働組合で、申立て時は、全国金属労働組合（以下「全金」という。）に加盟していたが、後に同組合を脱退し、平成元年4月13日、現在の上部組合に加盟した。申立て時組合員数は44名で、そのうち本社、川崎工場21名、厚木工場23名であった。

## 2 本件発生前の労使事情

### (1) 労働協約について

ア 会社と組合間では、昭和45年2月にユニオンショップ協定（以下「ユニシ協定」という。）や労使協議会などの内容を含む労働協約が締結された。当初、労働協約には、有効期限を1年とし、さらに1年の自動更新条項が含まれていた。しかし、自動更新期間が過ぎても、協約の内容は当事者間で実施されていた。このため、特に規定がなくても問題がないとして、この条項は、昭和48年に文書による労働協約が改めて締結された際に削除された。その後文書による労働協約は昭和56年2月に締結されて以降締結されることはなかったが、協約の内容は当事者間で実施されており、問題となることはなかった。

イ 昭和59年8月24日、会社は組合に対し、労働協約の一部破棄通告書を提出した。これは、労働協約の規定のうち、社員教育の計画及び内容に関する事前協議の項を削除するというものであった。これに対し、組合は会社の一方的な破棄通告書は受け取れないと拒否し、この件をめぐる両者の主張は平行線のままであった。

ウ 同年12月21日、団体交渉において、会社組合間で年末一時金について合意した。

このため、会社のB2総務部長（以下「B2」という。）と組合のA2書記長（以下「A2」という。）は年末一時金交渉の妥結書作成のための仮確認書を作成した。

このとき、労働協約については従来通りの内容で早期締結を求める組合に対して、会社は事情変更に基づいて改定する必要があると回答するなど、労使間で主張の違いがあったため、仮確認事項の中に「協約の変更までは現協約の労働協約を有効とする。但し新協約締結のため労使双方が誠意をもって協議会で努力する。」と記載した。

同月24日、上記仮確認書に基づいて、会社組合間で妥結書の調印が行われることとなったが、A2は私用で調印の席には同席しなかった。調印の際、会社が用意した妥結書には、労働協約について「事情変更に伴う労働協約に改定する事で認識が一致し、双方協議会に於いて誠意をもって努力することを確約した。なお改定までは現協約を双方が尊重することを確約した。」と記載されていた。このため、組合のA3委員長（当時）は仮確認書と異なる旨指摘したが、B2は同じよう

なことであると説明し、組合は同日妥結書に調印した。

エ 昭和60年3月26日、60年春闘の団体交渉の際、組合は労働協約に基づき、労使協議会を開催するよう申し入れた。これに対し、会社のB3専務（以下「B3専務」という。）は会社には労働協約は存在しない旨発言したため、組合はこれに抗議した。

以後、会社は労働協約の不存在を主張し、会社広報で従業員に対しても労働協約不存在を説明するなどしていた。

オ 同年8月15日、組合は労働協約は存在していないとする会社の見解に抗議し、仮確認書に基づき妥結書を書き変えるよう申し入れたが、会社からの回答はなかった。

会社組合間ではその後労働協約の存否をめぐる主張が異なり新たな労働協約は締結されないまま推移した。

カ 昭和62年3月19日、会社は組合に対して、改めて労働組合法第15条第3項及び第4項の規定による労働協約解約の申入書を提出した。

また同年春ころに、会社のB3専務は、厚木工場技術部のB4技術課長（以下「B4」という。）から「厚木工場ではユ・シ協定が存在しないから、脱退しても除名されたり、解雇されたりすることはない」などの話が広がっている旨聞いていた。

## (2) 団体交渉、会社施設利用等について

ア 組合は団体交渉においては、要求提出時には連合委員（5名）が出席し、会社回答の日や交渉集約の際には執行委員（合同委員ともいう。）（9名）で対応していた。

また、団体交渉は、そのほとんどが就業時間内に行われていた。

組合は、従来春闘や一時金闘争の際、会社の回答に不満があるときは闘争宣言を発し、①時限ストや残業拒否②会社門前や組合事務所周辺の全金旗、立看板の設置③会社構内の壁やガラスにビラをはる④設置されているスピーカーで労働歌を流す一などの活動をしていた。

イ 昭和59年まではこれらの組合活動を会社が問題としたことはなかったが、同年ころより、会社は就業時間後の団体交渉の開催、団体交渉人数の制限、ビラ、拡声器、全金旗の撤去を主張し始めた。また警告書なども発した。

これに対して、組合は、今まで問題なく行ってきた組合活動を制限するものであるとして、会社の主張を受け入れず、両者の主張は平行線のままであった。

## (3) 会社の組合に対する方針について

昭和60年に会社が作成した「昭和60年度業務計画」における会社の長期目標の一つには、労使関係の良好化の推進があげられていた。これによれば、「従来の労使関係は企業中心より、組合員の生活中心の考え方が強く、実情の理解がはなはだ難しい。そこで、企業の状況を理解できる健全な労働組合に育成する必要がある」などとなっていた。

### 3 昭和62年賃上げ及び夏季一時金交渉について

- (1) 昭和62年3月17日、組合は、5,500円＋基本給×5%（一人平均、約2万円、前年度比9.8%減）の昭和62年度賃上げ要求書を提出した。

これに対し、同年4月10日、会社は査定分300円を含む9,500円（前年11,600円）の賃上げ額の回答を行った。

査定については、前年の年末一時金の際に会社側からその導入が提案されたことがあったが、実施方法についての具体的説明はなかった。組合は①客観性、科学性がない②仕事の種類が多く、仕事の量や質についての基準が難しい③基準、実施方法が明らかでない④職場の団結を崩す一などの理由で反対した。このため査定導入については、ほとんど話し合うこともなく、組合会社間では査定のない金額で妥結した経過があった。

- (2) 同年4月28日の団体交渉で、会社は査定導入と賃上げについての回答は基本的には変更しないことを主張し、また、組合が査定を基本的に認めるならば、実施については、今回は留保し、夏季一時金からとすることを提案した。これに対して組合は査定に反対ということで、話し合いは平行線のままであった。

- (3) 同年5月14日、会社は組合に対して、唯一団体交渉約款、ユ・シ協定を規定しない新たな労働協約案を提示した。

これに対し、同月15日の団体交渉において、組合は労働協約についての組合の改定案を提出して、春闘と並行して協議することを求めたが、会社はこれを受けなかった。

- (4) 同年6月3日の団体交渉においては、組合は査定について、春闘を終えてから話し合うことを提案したが、会社は受け入れなかった。

- (5) 同月30日、組合は約91万円の夏季一時金要求書を会社に提出した。これに対し会社は同年7月7日、65万円（査定3万円を含む）＋生産奨励金5万円（前年回答71万6,000円）を回答したが、組合は査定が入っているということで、会社に回答書を返し、受け取らなかった。

- (6) 同年7月15日の団体交渉において、社長は査定については、無断欠勤から始めたいと提案した。

同日組合は闘争が長引いているため、労働金庫より一人30万円平均で借入をすることを決定した。

- (7) 同月22日、団体交渉において、会社は査定導入は会社の政策である旨述べ、これ以上の団体交渉は無駄だとして席を立った。このため組合は神奈川県厚木労働センター所長にあっせんを依頼したが会社はこれを受けなかった。

- (8) 組合会社間では、春闘要求後同年8月14日までに、春闘及び一時金について20回にわたり団体交渉が行われたが、査定をめぐって双方の主張が平行線のまま推移した。

- (9) 会社は、同年8月21日発行の会社広報において次のように述べた。

「会社は、解決しないため支給できない状態を、社員の生活を守る立場から、このまま続けられないと判断し、夏季賞与を支給することにしたと考えています。」

なお、この時、夏季一時金は、すでに非組合員である部課長やパートタイマーには支給されていた。

(10) 同年8月25日の団体交渉において、組合は、事前の協議もなく一方的に一時金支給について述べた会社広報について抗議し、いつ、いくら支払うのかと質問したが、会社は回答しなかった。

(11) 同年8月31日朝、会社は、川崎、厚木両工場のタイムレコーダーのところに、「本日夏季一時金を会社回答のとおり支給する」と掲示し、また同内容の文書を、会社広報として従業員に配布した。

これに対して、組合は、同日団体交渉を開催するよう申し入れるとともに、組合に事前に協議もせず一方的に支払いを掲示したのは不当労働行為であると抗議し、妥結協定するまで、支給を取り止めるように申し入れた。

会社は係長(組合員)を通じて従業員に一時金を支給しようとしたが、川崎工場では係長の段階で受領を拒否したため、組合員には支給されなかった。

厚木工場では、B5工場長が係長を会議室に集め、皆に支給するように述べた。係長たちは断ったが、B4がこれは業務命令であるので支給するよう指示したため、係長たちは組合員に支給した。

組合の厚木支部の教宣部長であるA4は、厚木支部の組合員を集めて、組合としては受取り拒否と決定しているので一時金を受け取らないように指示をした。A4は、この時の集まりに参加しなかった技術部のA5主任(以下「A5」という。)に対し、技術部の部屋へ行き同様の指示をしたところ、技術部の部屋にいたB6技術部長(以下「B6」という。)とB4は、受け取っても構わない旨発言した。

その後就業時間の終わる4時30分ころ、後に組合を脱退した前記A5を除く組合員は一時金を返還した。

(12) 同年9月2日、組合は会社の一時金支払いの強行に対する抗議文を提出した。また抗議のため同日午後1時より半日ストを行うと通告して、ストが実施された。

#### 4 組合員脱退前後の諸事情

(1) 昭和62年8月31日の会社の夏季一時金支給の掲示以降、団体交渉においても、査定をめぐっての会社と組合の主張は平行線のままであった。

同年9月12日に組合は当委員会に昭和62年賃上げ及び夏季一時金未解決のため、査定の導入とは切り離して早期に妥結するように求めたあっせん申請を行ったが、会社はこれを受けなかった。会社は同月17日付けの会社広報において、「回答額査定とも全く譲歩できる余地がないことを説明し、あっせんで辞退した」と従業員に説明した。

一方、会社の夏季一時金の掲示以来、同一時金を受領したのは前記A5のみであった。

- (2) 同年9月初旬ころ、厚木工場のA6組合員が就業時間後の入浴を終えたところ、脱衣所において、入浴しようとしていた同工場のB6と出会った。この際、B6はA6組合員に対して、夏季一時金について、「せっかく用意したのだから受け取ったらどうか」などと話した。また同時期に他の組合員に、「自分で受け取りがたければもらってきてやるよ」などと話したこともあった。
- (3) 同月26日、組合は第33回定期大会を開催した。この定期大会において、執行部は運動方針として、金属機械労働組合連絡会（以下「連絡会」という。）に加盟する方向をすすめることを提案した。このことについて、A5や厚木工場製造部のA7主任（以下「A7」という。）は「連絡会に入るのか」「全金の方針がだめだというなら、どうして全金に入っているのか」「連絡会に加盟するときはどうして決めるのか」などと発言した。また、同年4月に組合が連絡会についての学習会を開催した際に、A7は連絡会に対して疑問に思っている旨発言していた。
- (4) 同年9月30日の16時20分ころ、A5は、脱退届を組合の厚木支部長であるA8（以下「A8」という。）に提出した。脱退届には製造管理系のA9係長、技術系のA10（以下「A10」という。）、鑄造系のA11、加工系のA12、鑄造系のA13の6名の連名で、「第33回定期大会において、連絡会に加盟する方向が明確にされたことは、我々の考えるところと異なるため、10月1日をもって脱退する」と記載されていた。また翌日には、組立系のA14係長から同様の理由による脱退届が提出された。
- (5) 同年10月2日、組合は会社に対して、査定について別途協議することとし、会社がすでに回答している額で妥結することを解決策として申し入れた。
- (6) 同月4日、組合は全員集会を開催し、組合員の意見を聞いた上で、執行部は同月7日に臨時大会を開催して、脱退者が脱退の理由として挙げている運動方針の連絡会加盟の方向を削除することを決定した。
- (7) 同月6日、会社は夏季一時金の支給について次の内容の会社広報を従業員に配布した。

「支給中の賞与はいったん打ち切ります。

8月31日、会社は、社員の要望に答え、賞与の支給に踏み切りましたが、未だに受領されない方もいます。

会社は、経理上の都合で受領されない賞与は金融機関に返済し、年末資金の手当をしたいと考えます。

このため、10月15日を以て、夏季賞与の支給をいったん打ち切ります。」

- (8) 同月7日、会社と組合間では団体交渉が行われ、会社は10月2日の組合の申し入れに対して、会社回答以外では妥結できないと主張した。

(9) 同月8日、就業時間終了後、会社は、厚木工場の会議室において、脱退者に対して説明会を行った。会社側は、本社からはB3専務とB2が、厚木工場からは同工場の管理職全員にあたるB5工場長、B6、B4らが出席した。脱退した者たちは、A12を除いて全員が出席した。

説明会において、B2は、賃上げについて、組合に対して現在回答している額で実施する旨説明を行った。その後、出席者から、会社組合間でも争いのあった労働協約の中のユニオンショップ条項に関連して、組合をやめたけれども自分達は首になるのかなどの質問が出された。これに対して、B2は、「皆さんは従業員としての落度があるわけではない、会社としても皆さんが必要なので首にはしない」と答えた。さらに、同人は「交渉の窓口を誰か一人に絞ってくれるとありがたいのだが」と話した。

(10) その後、同月13日には、組合の定期大会で発言したA7が脱退し、続けて翌14日には厚木工場加工係のA15（以下「A15」という。）が脱退した。

このA15の脱退届はB4が代筆したもので、14日の朝、技術部の部屋において同人が代筆した際、A15本人のほかB6、A5が同席していた。

(11) 組合は14日までに脱退者が9名に及んだため、10月中頃から調査委員会を設けて、事情聴取等を行い、12月に、脱退届を出した9人を除名処分とした。

なお、組合脱退者は9名となり、組合員数は52名から43名となった。

(12) 同月15日の団体交渉において、組合は会社回答を受け入れ、査定の条件については別途協議することを主張したが、会社はこれを受け入れなかった。

(13) 同月16日の午後1時から4時30分まで、組合は春闘及び夏季一時金について、会社回答額で妥結することを組合員に諮るため、臨時大会を開催した。

このとき、組合を脱退した者たちは、愛川町の農業改善センターにおいて午後1時から4時まで会議を行った。当日、川崎本社のB2は、脱退したA10やA5の上司であるB6に対して、「脱退者たちが、就業時間中に職場を離れることになる旨、本人たちから申し出があったので、許可して欲しい」と電話で話した。このため、B6は二人が職場を離れることを認めた。なお、脱退した者たちはその後従業員会を結成している。

(14) 同月19日会社組合間で春闘夏季一時金妥結書が締結された。

## 5 B6の発言について

(1) 昭和62年9月28日、厚木工場試験室において、B6と検査課の係長で組合厚木支部の財政部長であるA16はそれぞれ別の仕事をしていた。その際、B6とA16がボーナスについて言葉を交わしていたなかで、B6は「そんなことをやっているとお前とA8ちゃん（A8）だけになってしまうぞ」と話した。

なお、同人はA16とA8の二人は厚木支部の組合執行部の中でも強硬派と認識していた。また同人は組合員の一部は組合員と従業員の立場を混同しており、このような組合にしたのは、かつて組合執行部の一員であった自分たちにも責任があると感じ、新しい健全な労使関係を築きたいと考えていた。

- (2) 同年10月2日、午前9時ごろ、A16は厚木工場試験室で仕事をしていた。10月1日付けで組合を脱退した技術部のA10も同じ場所で作業をしていた。A16はA10に対して、脱退届を出したことについて、「まずいことをしてくれた。大会議案に反対の人が全員やめたら組合はどうなるんだ」などと話し、組合脱退を翻意させようとしていた。

その直後、A16と来合わせたB6に対して、「この前部長の言ったことがわかった。脱退者が出るということを行ったんでしょ。おれとA8ちゃんと二人だけになると脅かしたのでしょ」と話した。B6はそのやりとりの中で「お前は連絡会に反対だと皆の前で言えるのか。組合の看板をしょっていると思ってでかいこと言うな。」などと発言した。

- (3) 同年10月5日、午前8時30分ころA16とA8が試験室で話をしていたところ、B6は二人に対して「あなたたち誤解しているようだが、うちの部下は全金からみれば脱退者ではない。全金本部からみれば全金を脱退しようとしているのはあなたたちではないか。部下をあまり脱退者と言わないで欲しい。」などと話した。

- (4) 同日午前9時20分ころ、厚木工場試験室で、B6と一緒に仕事をしていたA10に対して、「人殺しや泥棒をしたわけではないし、考え方が違うということで別れたのであれば、人間として、恥じることはない。堂々としている」と話した。

この時、A16は同じ試験室の中の壁で仕切られた温度上昇試験室におり、この話を聞いていた。

- (5) A16及びB6は、A16が入社して間もないころ、同じ職場にいたことがあった。また兩人とも会社のワンダーフォーゲル部創設当時の部員であり、B6は同部部長を、A16は同部会計を担当している。同部結成当時は家旅連れで登山などを通じて交友があった。

なお、B6は昭和63年4月に取締役になった。

## 6 本件申立てについて

申立人は、①会社が査定導入に固執して闘争を長期化させ、組合と妥結しないまま、組合員に対し、一時金の支給を通告し、その受領を強要し、その後支給打ち切りをしたこと、②B6がA16に対して脱退を強要したこと及び脱退者を激励したこと、③会社が脱退者に対して説明会を行い、また脱退者の就業時間中の会議に便宜をはかったことは、組合員に脱退を働きかける意図をもった、組合運営に対する支配介入としての不当労働行為にあたるとして申立てを行った。申立人が請求する救済内容の要旨は①脱退強要、便宜供与などの支配介入行為の禁止、②損害賠償金の請求、③ポ

ストノーチスである。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

組合は会社の次の行為は、組合員に動揺を与え、一時金受領をきっかけに組合からの脱退を促し、さらに脱退者に便宜を与えたことは、組合を弱体化させようとした支配介入として、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主張する。

ア 春闘及び夏季一時金の団体交渉において、査定導入に固執して、その長期化を図ったうえ、組合との妥結のないままに、一時金を一方的に支給し、期日までに受領しなければ受領できなくなるとして、その受領を強要し、受領することにより脱退を促した。

イ 一時金の一方的支給という会社の脱退工作の中で、B6が、①昭和62年9月28日、A16に対して、一時金の受領を促す発言をし、また、組合でA8とA16の二人だけになってしまう旨の発言をし、脅したこと②同年10月2日、脱退したA10を説得していたA16に対して、「お前は連絡会に反対だと皆の前で言えるのか、組合の看板を背負っていると思ってでかいこと言うな」と発言して、A16の説得を妨害したこと③同年10月5日、A16及びA8に対して、A10をあまり脱退者と言わないで欲しいと発言して脱退したA10をかばい、またA16に聞こえるようにA10を励ましたこと一などを通じて、A16に対し脱退を強要する一方で脱退者を擁護した。

ウ 脱退者が出た後、昭和62年10月8日、会社が、脱退者に対する説明会を開催し、脱退者らの不安を解消させ、支援激励して、第二組合の結成を促した。さらに、同年10月16日の就業時間中に開催された脱退者らの会議に対し、就業免除の便宜を与え、脱退者らが組織的体制を作る機会を与えた。

#### (2) 被申立人の主張

会社は、組合員の脱退は、組合の連絡会参加の方針をめぐっての組合内部の問題であって、会社はなんら関与しておらず、組合の主張する会社の行為は次の理由により、不当労働行為に該当するものではないと主張する。

ア 春闘及び夏季一時金交渉が長期化したのは、組合が査定絶対反対というかたくなな態度であったためである。また一時金支給は交渉が長期化したため、賞与を支給してほしいという声があって支給したものである。さらに支給打切りは資金繰りや未受領の一時金の保管場所等の保安上の問題でやむを得ず行ったものであり、受領を強要したこともない。また脱退者は組合執行部の連絡会加盟の方針に反対して脱退したもので、会社が関与したことはない。

イ B6の発言はB6とA16が日頃親密な関係にあるという背景事情の

もとなされたものであって、①昭和62年9月28日の発言は仕事上の冗談から発した会話であり、二人の間の単なる日常の会話であること②同年10月2日の発言は、A16の発言に触発されたものであること③同年10月5日の発言は、脱退したA10をめぐってのものであり、組合の執拗な嫌がらせに仕事にも支障がでるほど困っていたA10に対して、業務を円滑にさせるためになされた発言であること一などの事情からみてこれらの発言は、表現の自由の範囲で全く私的な会話である。

ウ 昭和62年10月8日に説明会を開催したのは、脱退者らの申し出があったからである。また、同月16日の脱退者の会議は脱退者らから、外出許可を求められたため許可したもので、組合にも同様に組合大会のための就労免除を与えている。脱退者はその後も組合の主張するような別組合を結成した事実もなく、会社としては、単に申立人と脱退者を平等に処遇しただけである。

## 2 当委員会の判断

(1) 会社が春闘、夏季一時金の団体交渉における妥結を待たず、組合員に同一時金を支給しようとしたことは、前記第1の3の(9)で認定したとおりである。

会社は春闘及び夏季一時金の団体交渉の長期化のため、従業員の要望もあって支給したと主張する。

しかし、会社が支給を掲示した時点では、既に非組合員には夏季一時金は支給済みであって、会社の主張する「従業員」とは、事実上組合員を意味することになる。また、①会社は組合に対して、支給掲示以前の団体交渉において、一時金を支給することについて何らの話もしていないこと、②組合は右支給の掲示に対して、会社に抗議し、支給しないように主張していること、③組合は会社に対し、支給日にも受取りを拒否し、組合員にも受領しないよう説得にあたっていること一が認められる。これらの事実からすれば、会社は、組合と団体交渉継続中にもかかわらず、組合を通さずに、組合員に直接一時金支給を知らせたものとするのが自然である。

組合と会社間で夏季一時金についての団体交渉が継続中であるにもかかわらず、特段の理由もなく会社の一方的判断に基づいて、会社の主張する金額による夏季一時金の支給を組合員に直接通知し、あるいは支払おうとすることは、たとえ組合員個々の要望があったとしても、交渉の相手方である組合を無視し、労使関係において最も重要な接点である団体交渉をないがしろにした態度であると言わざるを得ない。

さらに、支給の掲示以降、組合が支給について抗議を行い、支払いを行わないように会社に要求し、また支給日にも受取りを拒否しているという状況から考えると、夏季一時金の支払いに固執し、支払いを強行した会社の態度には疑問が残る。

(2) 一方、厚木工場において、B6は一時金の支給に関連して、前記第1

の3の(11)及び4の(2)で認定したとおり、組合員のA6に対して、一時金を受け取るように発言している。また他の組合員にも、「自分で受け取りにくければもらってきてやる」などと発言している。さらにA4がA5に対して一時金の受領を思い留まるように説得を行った際に、B4とともに、受け取っても構わない旨発言している。

このように組合の反対にもかかわらず、一時金の支給を強行した会社の対応には疑問が残るうえ、組合の執行部が一時金を受領しないように組合員を説得していた当時の状況を合わせ考えると、B6のこれらの一時金に関する発言は、会社の主張するような、単に一時金を話題とした私的会話であったとは考えられない。むしろ組合員に一時金を受領させることによって、組合の力を弱めようとする意図のもとになされたものと推察せざるを得ない。

- (3) 加えて、会社は前記第1の4の(7)で認定したとおり、組合から脱退者がでた後に、一時金の支給打切りを予告している。

この打切りには、①一度に7名の脱退者がでて、脱退者が一時金を受領した後に、支給打切りの広報が行われていること②広報は支給の期限を切った予告であること③支給再開について一言も触れていないこと④会社幹部であるB6が組合員に対し一時金の受領を強くすすめる発言を行っていること一が認められる。これらの事情を考えると、支給打切りの広報を出した会社の意図は、単に資金繰りや保安上の問題は口実に過ぎず、組合員に対し、打切り以後はもらえなくなるのではないかとの不安を抱かせ、ひいては、組合執行部の方針に反してでも、受領せざるを得ない状況に追い込むことにあったと考えることができる。

とすれば、一時金の支給から打切りに至る会社の一連の行為は、組合員に動揺を与え、ひいては組合執行部に対する組合員の不信感をあおるためであったと推察せざるを得ない。

- (4) 前記第1の4の(4)で認定したとおり、昭和62年8月31日の一時金支給後、これを受け取ったA5は他の6人とともに同年10月1日付けで組合を脱退した。

これについて組合は、A5らの脱退は会社の脱退工作によるものであると主張し、会社は、脱退者は組合執行部の方針に反対して脱退したもので、組合の内部問題だと主張する。

確かに、会社がA5ほか6名の脱退者に、上記の一時金の受領を促すなどして、直接脱退を働き掛けたとする疎明はない。また組合の連絡会参加の方向について組合内部に意見の対立があったことも事実であり、上部団体をめぐる意見の違いが脱退の要因になったとする会社の主張も一応うなずける。

しかし、一方では脱退者がでた前後の会社の対応をみると、不自然な点があることは否定できない。

- (5) まず、一時金支給や脱退問題が発生した時期と前後して、B6は前記

第1の3の(11)、4の(2)及び5で認定したとおり、次の行為を行っている。

- ① A4がA5に一時金の受領を拒否するように説得していた際、「受け取っても構わない」旨発言した。
- ② 一時金支給をめぐって、A6組合員などに受領を働き掛ける発言を行い、またA16執行委員に対しても一時金の問題を話題として持ち出した。
- ③ 昭和62年9月28日、A16に対して、「そんなことをやっているとお前とA8ちゃんだけになっちゃうぞ」と発言した。
- ④ 同年10月2日、A16に対して、「お前は連絡会に反対だと皆の前で言えるのか、組合の看板をしょっていると思ってでかいこと言うな」と発言した。
- ⑤ 同年10月5日、A16及びA8に対して「うちの部下は全金からみれば脱退者ではない。全金本部からみれば全金を脱退しようとしているのはあなたたちではないか。部下をあまり脱退者と言わないで欲しい」と発言した。
- ⑥ 同日、A10に対して、「人殺しや泥棒をしたわけではないし、考え方が違うということで別れたのであれば、人間として、恥じることはない。堂々としている」と話した。

組合の主張するように、B6自らがA5ほか6名に対する脱退工作を行っており、また昭和62年9月28日のA16とA8の二人だけになる旨の発言が、後に脱退者が出ることを知っていた上でなされたものと断定するには疎明不十分であると言わざるを得ない。

しかし、これらの発言は、一時金支給の問題をめぐって労使関係が緊張し、脱退者が出るなどして組合内部が動揺していた時期に集中しており、B6はこれより前にも組合員に対し一時金受領を促す発言を数回行っていることが認められる。

しかも、前記④の発言には、連絡会参加の方針を維持するA16を批判する内容が見られることや、さらに同人が前記第1の5の(1)で認定したとおり、①会社の労使関係は正常でないとの認識をもって、これを変えたいと考えていたこと②A16とA8を厚木支部執行委員のなかの強硬派とみなしていたこと一などの事情を考えると、B6の発言には、組合執行部への嫌悪がうかがえる。

会社はB6の発言は、A16との親しい関係からでた日常会話であり、表現の自由の範囲内であると主張する。しかし、上記事情を合わせ考えると、会社の主張は採用できず、この発言は組合の運動方針に不当に介入したものであり、また前記③の発言も、組合内部の問題に介入したものと認めざるを得ない。

- (6) 次に前記第1の4の(9)で認定したとおり、会社は昭和62年10月8日に、7名の脱退者を対象に説明会を開催している。

説明会には、①当日は川崎本社のB 3専務やB 2が出向いているうえ、厚木工場の全管理職が出席している。②B 2が交渉の窓口を誰かひとりに絞って欲しい旨の発言を行っている一などの状況が認められる。

このような会社の対応を考えると、単に脱退者から申し出があったために開催されたものとする会社の主張には疑問が残る。

ところで、説明会開催後の同年10月14日に脱退したA 15の脱退届はB 4が代筆したものであり、代筆する際にB 6及び先に脱退したA 5が出席していたことは、前記第1の4の(10)で認定したとおりである。会社はこのことについて、A 15に脱退届の代筆を頼まれたものと主張するが、組合の加入脱退については、管理職としてはどのような形にせよ関与すべきものではなく、B 4及びB 6の対応は軽率に過ぎたと言わざるを得ない。

また、B 6とB 4が、同月8日に行われた脱退者の説明会にも出席していたことを考えると、これら管理職の行為は脱退者に対する会社の積極的な対応と通じるものがあると考えられることができる。

加えて、B 2が脱退者に対し、「窓口を一人に絞って欲しい」などと発言をしていることも合わせ考えると、会社が説明会を開催した真の目的は、脱退者を擁護する会社の姿勢を明らかにして、その団結を促し、組合の分裂を助長することにあつたと推察せざるを得ない。

- (7) 以上のことから総合的に判断すると、会社の一時金の支給強行から打切りに至る一連の行為やB 6の発言及び説明会の開催は、組合を弱体化する意図をもって、組合員を動揺させ、連絡会参加の方針を批判するなどして組合員に不安感を抱かせる一方で、7人の組合員が脱退したことをきっかけとして、脱退者を擁護し、組合の分裂を助長したものであり、これらは組合運営に対する支配介入行為として、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。

### 3 救済方法について

申立人は、脱退者に対する将来的な便宜供与を禁止する不作為命令及び被申立人の支配介入行為によって生じた損害について賠償金を求めている。

しかし、本件においては主文の救済を超えてまで、救済を必要とする特段の事情は認められない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成2年5月25日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田成就