

北海道、平2不3、平3.4.12

命 令 書

申 立 人 国鉄労働組合北海道本部
同 国鉄労働組合札幌地方本部

被申立人 北海道旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人ら組合の組合員に対し、申立人ら組合の脱退を勧奨して、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、つぎの内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で墨書し、被申立人の本社及び苗穂工場の正面入口の見やすい場所に本命令書交付の日から5日以内に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当社が、貴組合苗穂工場支部の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧奨したことは、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北海道地方労働委員会で認定されました。

ここに、深く陳謝するとともに、今後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（掲示する初日を記入すること。）

国鉄労働組合北海道本部

執行委員長 A 1 様

国鉄労働組合札幌地方本部

執行委員長 A 2 様

北海道旅客鉄道株式会社

代表取締役 B 1

- 3 申立人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

被申立人北海道旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道が経営していた旅客鉄道事業のうち、北海道地方における旅客事業及び同事業に附帯する事業等を承継して設立された会社で、肩書地に本社を、函館市、旭川市及び釧路市にそれぞれ支社を置き、資本金90億円、申立時における社員数は約1万3,000人である。

申立人国鉄労働組合北海道本部（以下「国労道本」という。）は、被申立人会社に勤務する者等で組織する労働組合で、上部組織として国鉄労働組合（以下「国労」という。）に加盟し、肩書地に本部を、下部組織として札幌、旭川、釧路及び青函に各地方本部を置き、申立時における組合員数は約2,700人である。

申立人国鉄労働組合札幌地方本部（以下「札幌地本」という。）は、被申立人会社の本社に勤務する者等で組織する労働組合で、上部組織として国労道本に加盟し、肩書地に本部を、下部組織として支部及び分会を置き、申立時における組合員数は約1,000人である。

被申立人会社には、申立外組合として、全日本鉄道労働組合総連合会に所属する北海道旅客鉄道労働組合（以下「北鉄労」という。）、日本鉄道産業労働組合総連合に所属する北海道鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）及び全国鉄動力車労働組合連合会に所属する全国鉄動力車労働組合北海道地方本部（以下「全動労」という。）がある。

なお、会社の苗穂工場（以下「工場」という。）組立科における平成2年2月現在の組合員数は、国労79人、北鉄労42人、鉄産労18人である。

2 会社の国労に対する姿勢・方針

(1) 会社の姿勢・方針

ア 昭和62年9月10日付け公企労研究所発行の公益企業レポート第2224号の誌上において、「鉄産労もかなり力を持っており、国労、全動労も存在する中で、これが微妙に労務政策、組合対策に現われているのではないかと、言われているようですが、いかがですか」との質問に対し、会社の常務取締役B2（以下「B2常務」という。）は、「私どもは、従来鉄道労連を基軸として新しい会社作りを進めてきたわけです。去る八月二三日には鉄輪会を含む五組合が結集して北鉄労を結成し、組合員の約六割を占める最大の組合が誕生しました。私どもは基本的にはこの北鉄労と協力しながら、厳しい経営環境を乗り切って行きたいと考えています。鉄産労も基本的な考え方は同じですから、北鉄労共々経営の安定に向けて労使協調して行けるものと考えています。長期的に見れば、いろいろ問題はありますが、それを乗り越えて何とか一企業一組合の形になっていくことを期待しています。」と述べ、また、「JRの中にはまだ教条主義的労働運動が根強くあり、いろいろ苦勞をされていると思いますが、北海道旅客鉄道としてこれらに対する基本的姿勢を伺いたい」との質問に対し、「いろいろ交通機関がありますが、まだまだ北海道では鉄道の果たす役割はかなり大きいものであり、我々はこの社会的責任を果たさなければなりません。この点を社員や労働組合にも理解を得るよう努力をして行くつもりです。教育、対話、説得等あらゆる方法と機会を通して訴えて行きます。これを阻害する動きがあれば、断固として排除して行くしか方法はないと思っています。」と述べ、さらに、「まだ民営分割に反対だという

組合もあるわけですが、どのように対応される考えですか」との質問に対し、「分割民営に反対だという組合もありますが、分割民営によって既に会社として発足した今日ではナンセンスだと思いますし、」と述べている。

イ 昭和63年5月15日付け公企労研究所発行の公益企業レポート第2271号の誌上において、「今後の労使関係を考える時、ポイントは何処に」との質問に対し、会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という。）は、「JR北海道の基軸組合である北鉄労（組合員数七千八百名、全体の六一％）との間では労使共同宣言を通じて共通の認識を持っていますし、また鉄産労（二千八百名、二三％）の間でも同様に、共に努力することを誓い合っています。」「最近北鉄労から鉄産労に一企業一組合にむけて協議会を設けたいという文書が寄せられ、それに対して鉄産労から話し合いにむけて幾つかの解明要請の文書が出されているようで、いろいろ難しい問題はあるにしても、一企業一組合の基本方針は両組合の共通のテーマでもあるし、JR北海道の未来にかかわる重大な課題だと考えていますので、両者の話し合いが前向きで実り多きものであることを期待し、暖かく見守りたいと思っています。」と述べている。

ウ 会社は、平成2年9月社員に配布した「総合サービス産業をめざして」という小冊子の中で、「労使の強い信頼関係が確立している」と題して、「会社の発展には、労使関係の安定が必要不可欠です。現在、労使で共同宣言を締結している労働組合との間においては、会社の置かれている厳しい経営環境を労使双方で理解し、『運命共同体』との共通認識に基づき、労使相互の信頼関係が確立しています。困難な経営状況下にあって、大多数の社員が加入している労働組合との間に、労使の強い信頼関係が存在していることは、何物にも代え難い強みです。」と述べている。

エ 会社の総務部長が、関係各長に対し、平成元年1月27日付け「地労委事件に対する国労組合員の行動について」と題する文書において、「国鉄労働組合側は、1/20以降連日、『命令守れの抗議行動』と称して、本社・支社への申し入れ、更には集会・座り込み・街頭宣伝・ビラ配布等々の諸行動を行っております。こうした諸行動にJR社員の参加が随所に見受けられます。特にビラ配布においては、休憩（昼食）時間を利用して参加する等目に余るものがあります。」「会社批判、ひいては会社のイメージダウンにつながる等、社員の反社会的行為が平然と行われている事実に対し、残念と言わざるを得ません。各長においては、職場における社員教育の一環として、こうした社員に対しては個別面談を行う等、当社社員として良識的かつ責任ある行動を取るよう指導し、特に休憩時間における行為については、厳重に注意することとしていただきたい。」と述べている。

(2) 工場幹部らの言動

ア 平成元年3月1日、当時の副工場長B3（以下「B3前副工場長」という。）は、工場の社員を前にした朝礼において、「技能の集団という評価を受けて、非常に他社の高い評価を受けて1年なり2年なり来たわけですけれども、若干ここへ来て、非常にJR北海道の最低現場といわれるような表現の仕方へ変わったことがあります。これは、大変なことです。」「本社のなかでは完全に会社から分離して、技術で採算したらどうだという話しが出ています。それは事実です。ですからなにかその根底になっているかという、たかだかその一部の社員の認識不足といいますか、言うなれば会社のイメージを壊すような社員が、苗穂工場に多いという、会社幹部の認識がある。」と述べた。

なお、工場における職制は、工場長、副工場長、科長、助役及び主任であり、工場長、副工場長並びに科長のうち総務科長、部品科長及び組立科長は管理職社員であって、非組合員である。

イ 同月29日、副工場長B4（以下「B4副工場長」という。）は、工場の社員に対する新任のあいさつにおいて、「みなさんもいろいろ聞いておると思いますし、一部の方がやっておるとい話しですがやはりビラをまいているというようなことで、やはり好ましい形ではないというふうに思っております。」と述べた。

ウ 平成2年2月2日ごろ、昼休み時間中、札幌地本苗穂工場支部組立分会（以下「分会」という。）組合員A3（以下「A3」という。）が、工場組立科車両技術主任A4（以下「A4主任」という。なお、同人は、北鉄労の組合員である。）に預けている印鑑を借りて工場の総合事務室（同所では、組立科などの科長、助役及び主任が執務している。）に行った際、A4主任は、A3に、「組合のことを考えれ。」と述べた。これに対し、A3が、「国労をやめれということか。」と聞いたところ、A4主任は、「そうだ。おれは事務所の中において上からの話をいろいろ聞いているけれども、これからA3（A3をさす。以下同じ。）たちの組合についてはだんだん厳しくなっていくと思う。いまの組合はなににもできないし、A3自身の生活だって本当に守れるのか。かあさん病気なんだから、組合のことも考えれ。」「おれは事務所において、A3のことではいろいろ言っているし、おれが意見発表をやるように勧めて、A3もやったし、QC（小集団活動発表会をいう。）の面でもいろいろとがんばっているという話しをしているから、4等級（4等級昇職試験をいう。）だって合格したんだぞ。いまのままなら4等級の発令だって本当に来るかどうかわからないぞ。」と述べた。また、A4主任は、「このことはA5（分会の組合員A5をさす。以下同人を「A5」という。）のほうにも話している。」と述べたので、A3は、A5にA4主任の発言を確認したところ、A5は、組合脱退のことをA4主任から言われて悩んでいるとのことであった。

なお、組立科における車両技術主任の主な職務内容は、科長及び助役の指示を受けて部下に対する作業指示、要員配置をなし、部下の勤務状況を記録するとともに年次有給休暇の取得に関して作業遂行上その適否を判断することである。また、A4主任は、約30人を擁する塗装班及び現車鉄工班（A3及びA5が所属する。）の車両技術主任である。

エ 同月9日、午前9時ごろ、A3は、第2旅客車検修場で作業をしていたところ、A5から、「A4さんが話があるので、事務所のミーティングルームに来るようにと言っている。」と言われた。A3とA5が同所に赴いたところ、直接関わりのない721型式の電車の部品製作の打ち合わせに参加させられた後、両名だけが同所に残された。A4主任は、A3及びA5に、「これからは組合の面では、いろいろとだんだん厳しくなっていくから、いつまでも国労にいと厳しいと思う。A3やA5ががんばっているというのは、工場長（苗穂工場長B5をさす。以下同人を「B5工場長」という。）や副工場長（B4副工場長をさす。以下同じ。）も見ておれ、おれも、仕事の面ではがんばっているんだから、将来的なことを考えてなんとかしてやりたかった。いつまでも国労にいるならば、工場の外に出すということも上から言われている。かわいいと思っている人間がいたら、何とかすれということも言われているんだ。特にうちの職場は上廻りに国労組合員が多くて問題になっている。仕事ができようができまいがそんなことは考えていないから、上廻りのリーダーになっている人間だてて工場の外に出すことも言っているんだ。A3やA5は仕事ができるんだから、本当に考えれ。A3の場合はかあさん病気なんだし、考えれ。おれが指導係になって、A3の場合は仕事のリーダーにしたし、あのときは、ほかの組合から、あいつは国労だから、A3をリーダーにするなど言ってきたけど、おれはリーダーにしたけどな。もし、組合をやめるなら、2月までにやめるように考えろ。」と述べた。これに対し、A3が、「2月中にやめるということは、組合が26日にストライキをやるし、その関係で26日までにやめるということか。」と聞いたところ、A4主任は、「それもあるな。」と述べた。また、A3が、「脱退届けを出すとしたら、何かそういう用紙があつて、それに書くのか。」と聞いたところ、A4主任は、机の上を指でなぞりながら、脱退届書の書き方及び提出方法を説明した。

オ 同月15日、午前の勤務時間中、A4主任は、第1旅客車検修場でA3とすれちがったときに、「いいものをやる。」と言いながら脱退届書の見本を同人に渡した。

カ 同月16日、QC本社大会終了後の午後7時ころ、A3及びA5は、B5工場長、会社の函館支社五稜郭車輛所長B6（以下「B6五稜郭車輛所長」という。）及び工場組立科総括助役A6（以下「A6助役」

という。なお、同人は、北鉄労の組合員である。)とともに会社付近の寿司屋へ行き、同所で、A 6 助役は、A 3 に、「組合のことを考えているのか。」と述べた。また、同日、帰宅途中の列車内でも、A 6 助役は、A 3 に、「組合は、26日にストをやるようだけれども、会社の社員である人間が会社を批判するようなことをしていいのか。」と述べた。

なお、助役の職務は、就業規則上、工場長の補佐又は代理をすることであるが、A 6 助役は、人事考課査定の資料を自ら収集するとともに、主任が作成した記録などから約140人の部下の勤務状態を把握し、科長に報告したりする組立科の総括助役である。さらに、A 6 助役は、科長の業務命令により国労の組合活動に参加している工場の社員の確認や就業規則違反の現認をし、参加社員に対し注意及び指導を与えるなどの一定の労務管理権限を有している。

キ 同月17日、午後の勤務時間中、A 6 助役は、第2旅客車検修場において、A 3 の作業を中断させ、同検修場の隅のほうへ連れて行き、同人に、「A 4 さんからいろいろ聞いているけども、組合のことはどういうふうに考えているんだ。」と述べたのに対し、A 3 は、「4 等級は受かったけれども、組合が26日にストライキをやるし、ストライキの関係で本当に4 等級の発令がくるかどうかでもって悩んでいる。組合のことではいろいろ悩んでいるけれども、そういうことでも悩んでいる。」と述べた。これに対し、A 6 助役は、「A 3 君がいくら仕事でがんばっていても、上の見方は26日のストライキをやるんだし、国労組合員だという見方しかないよ。」と述べた。また、A 3 が、「長年工場にいれば人間関係でもって、ほかの面でもいろいろとつき合いはあるし、特にうちの同期の関係では親しくこれまでつき合ってきたし、家族を含めたつき合いもしてきて、そういった人間関係のことでもいろいろと悩んでいる。」と述べたのに対し、A 6 助役は、「組合をやめたからって人間関係がなくなるのは、本当の人間関係でないんでないか。」と述べた。

ク 同日の勤務時間終了直前に、A 3 及びA 5 は、組合脱退について話し合いをし、組合を脱退することを決意した。

ケ 同月20日、昼休み時間中、A 3 は、総合事務室において、A 4 主任に組合脱退の意思を伝えたところ、同主任から総合事務室の打合せ室に誘われ、同主任の前で組合の脱退届書を作成した。その際、A 4 主任は、「組合をやめるんだったら、鉄産労に入らず労連（北鉄労をさす。以下同じ。）のほうに入れ。労連のほうが動員がないし、いいから。」と述べた。

コ 同月21日、昼休み時間中、A 3 及びA 5 は、分会に脱退届書を提出した。その際、分会の会長A 7（以下「A 7 分会長」という。）から、組合の脱退について話し合いたいと誘われ、両名は、勤務時間終了後、

分会の役員や同期の友人たちと話し合った結果、組合脱退を撤回することにした。

サ 同月22日、午前9時ごろ、A3は、第2旅客車検修場の外において、A4主任に話しをしたいと伝えたところ、同主任は、「A5と一緒に総合事務室の打合せ室に来てくれ。」と述べたので、A3は、A5とともに同所に赴いた。同所において、A5は、A4主任に、「いろいろ考えた末、組合をやめないことにしたから。」と述べたのに対し、同主任は、「A3やA5はいろいろな面でがんばっていたし、上からかわいいている人間は何かすれとおれも言われていたから、何とか将来的なことも考えて二人をやめさせたかった。A5やA3ががんばっているということは、副工場長や工場長もちゃんと見ているんだからな。今回のことは二人がやめるということでもって副工場長のほうにも話をしていたんだ。A8（A8をさす。）やA9が、二人がやめて出向から帰ってきたときに困らないようにということでもっておれとA10さん、それから、C1、この3人で川崎重工（川崎重工業株式会社をさす。）のほうに行って組合の話をしてくるつもりだった。川重のほうに行ってその話ができるように副工場長のほうからB3（B3前副工場長をさす。）さんを通して話ができるようにということまで、そういう話が進んでいた。いまになって二人がやめないということは、副工場長の顔をつぶすことだからな。副工場長の顔をつぶすことになれば嫌がらせやみせしめとして出向に行けという話も出でくるかもしれないぞ。A3の場合は、嫁さんが病気なんだし、そういうことになったら後悔するぞ。そうなったときには、ほかの人間もああ、あいつは逆らってかわいそうなことをしたなというふうな目でみんな見るぞ。」と述べた。また、A3は、A4主任に、「いろいろ、やめないということで風当りは強いかもしれないけれども、ボーナスのアップだとか4等級の発令だとか別にこなくてもいいから、おれはやめないということで腹も決めたから。」と述べたのに対し、同主任は、「このことは、川重に行くこともあって、すぐに連絡するから。いまの苗穂工場の中をいろいろな面で動かしているのは工場長よりも副工場長だからな。副工場長が国労問題で動こうとしているんだ。」と述べた。

シ 同日の昼休み時間中、A3及びA5は、工場組立科車両技術主任A10（以下「A10主任」という。なお、同人は、北鉄労苗穂工場支部の執行委員長である。）から呼ばれて、総合事務室の打合せ室に赴いた。同所において、A10主任は、A3及びA5に、「苗穂工場の場合は国労組合員が多いから、本社の考え方としては苗穂工場を分離することも考えている。旭川やほかの工場がつぶされたのと同じように苗穂工場も国労組合員が多いということでもってなくなりかねないんだよ。だから、二人も仕事もできるんだし、そのことも考えて組合のことも考えてくれないか。」と述べた。

なお、A10主任は、約30人を擁する現車電気班の車両技術主任である。

ス 同日の勤務時間終了後、A5は、A6助役、A4主任及びA10主任（以下「A6助役ら3人」という。）から誘われて、工場付近の寿司屋で会った。A5が、川崎重工に出向しているA8やA9との約束があり、国労を脱退すると両名を裏切ることになるとの強い懸念を示したのに対し、A10主任は、「そんなに心配しているんなら、おれが行ってきてやって、A5君の気持ちを伝えてやってもいいぞ。」と述べ、A4主任も、A5の所属する班の主任であることから、「A5君もそうやって悩んでいるんなら、おれからも電話で連絡してやるよ。」と述べ、A6助役も両主任の発言に同調していた。

なお、A6助役は、A10主任の上司として、川崎重工にいるB3前副工場長に、同主任が川崎重工へ行くとの連絡をした。

セ 同日の午前10時ごろ、A5は、電話でA3に、「いろいろ自分なりに悩んだけど、A3さんには申し訳ないけれども、組合をやめることにしたから。昨日、組合をやめないということでみんなの前で言っていたけれども、いろいろ自分も悩んで、今日3人からいろいろと話をされて、これ以上いろいろな面で悩みたくもないし、やめることにしたから。」と伝えた。

ソ 同月23日、A5は、分会に脱退届書を提出した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 平成2年2月14日、午前10時30分ごろ、A4主任は、総合事務室のミーティングルームで、A3及びA5に、「国労にいれば、評価されないし、工場の外に出すという考えをもっている。」と述べ。また、A3に、「A3は、嫁さんが病気ということもあるから、そういうことになったら後で後悔するぞ。」と述べたりして、両者の国労脱退を勧奨した。

イ 翌日、勤務時間中、A4主任は、A3に、組合の脱退届書の見本を手渡し、国労脱退を勧奨した。

ウ 同月16日、QC発表会の後、B5工場長、A6助役及びB6五稜郭車輛所長（以下「B5工場長ら3人」という。）は、A3及びA5を会社付近の寿司屋に誘い、同所で、A6助役は、国労を誹謗し、両者に国労脱退を勧奨した。さらに、A6助役は、帰りの列車内で、上記同様国労を誹謗し、A3の国労脱退を勧奨した。

エ 同月22日、点呼終了後の午前9時10分ごろ、A3及びA5は、A4主任に、同主任から国労脱退を勧められていたが、脱退しないことを口頭で伝えた。これに対し、A4主任は、「今回のことは、既に、B4副工場長にもA3、A5は国労を脱退すると報告している。」、「副

工場長の顔をつぶすことになる。」「もう、おれはかばいきれない。A 3は、嫁さんが病気であっても、国労に対するいやがらせやみせしめ、出向に行けと言われるかもしれない。」などとおどしながら、両者に国労脱退を強要した。

オ 同日の昼休み時間中、A10主任は、総合事務室の打合せ室で、A 3及びA 5に、「会社は、苗穂工場は国労が多いから、苗穂工場を会社から分離させることを考えている。二人は仕事もできるのだから国労脱退を考えてほしい。」と述べ、両者の国労脱退を勧奨した。

カ 同日の勤務時間終了後、A 6助役ら3人は、A 3及びA 5を工場付近の寿司屋に誘い、A 3は同席しなかったものの、A 5の国労脱退を勧奨した。

キ 同月23日、A 5は、上記B 5工場長ら5人の一連の組合脱退工作により、A 7分会長に脱退届書を提出した。

以上の被申立人による申立人ら組合の団結権侵害を企図して行われた組合脱退勧奨行為は、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為であるとして、支配介入の禁止並びに陳謝文の手交及び掲示の救済命令を求める。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人ら主張の同日時ごろ、A 4主任は、総合事務室において車両技術係C 2と「北斗星」(列車の愛称名)の改造に関する打ち合わせを行っていたので、申立人ら主張の事実はなかった。

イ 申立人ら主張の同日時ごろ、A 4主任は、午前中、作業場における通常の巡回指導に従事し、午後、組立科の作業打合せの後、翌日のQCの発表練習のアドバイスに従事したりして、終日、複数の社員と接触しながら業務に従事していたので、申立人ら主張の事実はなかった。

ウ 申立人ら主張の同日の午後7時30分ごろ、B 5工場長ら3人は、A 3及びA 5を誘い会社付近の寿司屋に行ったが、9時ごろまで飲食をしながら、同日に開催されたQC本社大会の発表会の模様等について懇談したのであって、申立人ら主張の事実はなかった。また、申立人らが主張する帰りの列車内でA 6助役のA 3に対する国労脱退を勧奨した事実もなかった。

エ 申立人ら主張の同日時ごろ、A 4主任は、A 3及びA 5から相談をもちかけられた。相談内容が組合の脱退に関するものであったので、A 4主任は、同日の勤務終了後に、話しを聞くことを約束したものである。その際、A 4主任の言動には、申立人ら主張の事実はなかった。

オ A10主任は、北鉄労苗穂工場支部の執行委員長の地位にある。したがって、A10主任が、休憩時間中に、労働組合の役員としての立場から、組織拡大のための組合員勧誘行為を行ったとしても、被申立人は、A10主任のそれらの行為について、なんら関与する事柄ではない。

カ A 6助役ら3人は、A 5を工場付近の寿司屋に誘ったが、同所にお

けるA 6助役ら3人の言動には、申立人らが主張するような事実はなかった。

キ A 6助役ら3人は、いずれも北鉄労の組合員である。仮にA 6助役ら3人が労働組合の組合員ないし役員としての立場において組合加入を勧める行為を行ったとしても、それが、会社の職制上の地位を利用したり、会社の意を体して行われたものでない限り、それらの行為はいわば通常の組合活動の一環にすぎない。したがって、申立人らが主張する事実をとらえて不当労働行為責任を云々する余地はないものである。

以上から、申立人らの請求をいずれも棄却するとの命令を求める。

2 当委員会の判断

(1) 工場助役らの組合脱退勧奨行為

申立人らは、第2の1の(1)のア、イ、ウ、エ、オ及びカのとおり、工場の助役らが様々な機会をとらえて、組合脱退を勧奨したと主張し、被申立人は、第2の1の(2)のア、イ、ウ、エ及びカのとおり否定するので以下判断する。

ア 前記第1の2の(2)のウ及びエで認定したA 4主任の一連の言動は、国労を非難したり、人事上の不利益扱いを示唆したり、A 3の現在のリーダーとしての地位は同主任の尽力によるものであると恩に着せるなどして、A 3及びA 5の国労脱退を勧奨したものである。

イ 前記第1の2の(2)のオで認定したA 4主任の行為は、前記第1の2の(2)のエで認定のとおり脱退届書の書き方を説明したにもかかわらず、A 3がいまだ国労を脱退した様子がみられないことから、脱退届書の見本を渡し、A 3に脱退届書の提出を積極的に促したものである。

ウ 前記第1の2の(2)のサで認定したA 4主任の発言は、A 3及びA 5の将来を心配している素振りをして同主任の意に添うように誘導したり、既にA 3らの国労脱退を耳にしている上司の面子をつぶせば人事上の不利益扱いを受けるかもしれないなどと威圧的な言辞を用いて、再度、A 3の国労脱退を執拗に迫ったものである。

エ 前記第1の2の(2)のカ及びキで認定したA 6助役の一連の発言は、A 3が仕事に努力してもこのまま国労にとどまる限り上司からは評価されないとし、将来に不安を与えるなどして、A 3の国労脱退を勧奨したものである。

オ 前記第1の2の(2)のシで認定したA 10主任の発言は、旭川などの工場が廃止された事例を挙げ、申立人らの組合員が多いことから工場も分離されるかもしれないとの不安を与え、A 3及びA 5の国労脱退を勧奨したものである。

カ 前記第1の2の(2)のスで認定したA 6助役ら3人の言動は、川崎重工に出向している他の国労組合員との関係で国労脱退を躊躇しているA 5に対し、上司としての立場から同人の心境や国労脱退の決意を伝

える便宜を図るとして、A 5の国労脱退を勧奨したものである。

キ 前記第1の2の(2)のセで認定したA 5のA 3に対する電話の内容から、A 6助役ら3人は、工場付近の寿司屋でA 5の国労脱退を勧奨したことが明らかである。

(2) 不当労働行為の成否

被申立人は、前記第1の2の(2)のウ、エ、オ、カ、キ、ケ、サ、シ及びスで認定した事実は、前記第2の1の(2)のオ及びキのとおり、労働組合の組織拡大活動の一環にすぎないから不当労働行為責任を負ういわれはないと主張するので、以下判断する。

ア 会社の国労に対する姿勢・方針

(ア) 前記第1の2の(1)のア、イ及びウで認定したB 2常務及びB 1社長の発言並びに社員に配布した小冊子の内容によると、会社は、一企業一組合の方針をかかげ、会社と労使協調路線をとる北鉄労及び鉄産労を基軸とする一つの組合になることを期待し、また、北鉄労及び鉄産労と会社が緊密一体であることを社員に公表しているが、他方、会社には、両組合と活動方針を異にし労使共同宣言の締結を拒否している申立人ら組合を嫌悪し、疎外しようとする態度がうかがわれる。

(イ) 前記第1の2の(2)のア及びイで認定したB 3前副工場長及びB 4副工場長の発言から、会社には、申立人らの組合活動を非難し、工場内における国労の存在を嫌悪している態度がうかがえる。

イ 助役らの言動と会社の責任

A 6助役ら3人の言動には、申立人外組合の組織活動としての一面が含まれているといえなくもない。しかし、①上記の会社の国労に対する姿勢・方針は、前記第1の2の(1)のア、イ及びウ並びに同(2)のア及びイで認定のとおり、公益企業レポート、社員に配布した小冊子又は工場の社員に対する副工場長らの発言を通じて職制ないし一般社員にまで広く認識されていたものと解されるところから、本件における前記第1の2の(2)のウ、エ、オ、カ、キ、ケ、サ、シ及びスで認定したA 6助役ら3人の言動は、会社のこの姿勢・方針を十分に承知した上で行われたものであると認められること、②前記第1の2の(2)のサで認定したA 4主任の「今回のことは二人がやめるということをもって副工場長のほうにも話をしていたんだ。」、「いまになって二人がやめないということは、副工場長の顔をつぶすことだからな。」、「副工場長が国労問題で動こうとしているんだ。」などの発言から、苗穂工場の管理者は、A 3らが組合を脱退するに至った経緯を熟知していたものと推認されること、③前記第1の2の(1)のエで認定のとおり、会社は申立人ら組合の休憩時間における集会・ビラ配布等の組合活動を制限しているのに対して、前記第1の2の(2)のウ、エ、オ、キ、ケ、サ及びシで認定のA 6助役ら3人の組合脱退勧奨が工場の施設又

は勤務時間を利用して行われているのを会社が制止した事実が認められないこと、④A6助役ら3人の本件組合脱退勧奨行為は、前記第1の2の(2)のウ、カ及びシで認定した労務管理権限を利用して、工場の施設等又は就業時間内に人事上の不利益や工場分離を示唆するなどして行われたことなどから判断すると、A6助役ら3人の一連の組合脱退勧奨行為は、会社の意に即して、職制を利用し、会社のために行われたものであると解される。

以上から、A6助役ら3人の一連の行為の責任は、会社に帰せられるのが相当である。

第3 結 論

以上の次第であるから、被申立人が、組合脱退を勧奨するなどして申立人ら組合の運営に支配介入したことは、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ので、主文第1項及び第2項のとおり救済をするのが適当と判断する。

申立人のその余の申立てについては、相当でないと認めるので、これを棄却する。

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、主文のとおり命令する。

平成3年4月12日

北海道地方労働委員会
会長 二宮喜治 ㊟