

東京、昭61不28・34、平4.3.17

命 令 書

申立人 全国一般東京一般労働組合  
被申立人 ニューロング工業株式会社  
被申立人 大館ニューロング工業株式会社

主 文

- 1 被申立人ニューロング工業株式会社および被申立人大館ニューロング工業株式会社は、大館ニューロング工業株式会社食堂内の、申立人全国一般東京一般労働組合用の掲示板下部に付設されていた置台を、撤去した以前の状態に復さなければならない。
- 2 被申立人らは、大館ニューロング工業株式会社所属の申立人組合の組合員に対し、組合に対する誹謗中傷や組合からの脱退勧奨を行うことによって、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人らは、本命令書受領の日から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）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人らの正面玄関入口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。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合  
執行委員長 A 1 殿

ニューロング工業株式会社  
取締役社長 B 1  
大館ニューロング工業株式会社  
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。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) ニューロング工業株式会社大館工場（昭和60年8月以降は大館ニューロング工業株式会社）の従業員に対する時間外労働の取扱いについて、昭和59年4月10日以降同61年3月末頃までの間、貴組合所属の組合員に対し他の従業員と差別して取扱ったこと。
- (2) 大館ニューロング工業株式会社食堂内の貴組合掲示板の下部に付設されていた置台を撤去したこと。
- (3) 貴組合の組合員に対し、組合に対する誹謗中傷や、組合からの脱退勧奨

を行ったこと。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人らは、前第1項および第3項の命令を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1)① 被申立人ニューロング工業株式会社(以下「ニューロング工業」という。)は、肩書地において各種製袋機、特殊工業用ミシン等の製造販売を業とする会社である。

② 被申立人大館ニューロング工業株式会社(以下「大館ニューロング」という。)は、後記のとおり昭和60年8月1日ニューロング工業から分離独立した会社であり、肩書地において各種製袋機、製袋ミシン等の製造販売を業としており、その従業員数は約60名である。

(2) 申立人全国一般東京一般労働組合(本件申立て当時は「総評全国一般東京一般労働組合」と称していたが、平成元年11月21日、現在の名称に変更した。以下「組合本部」といい、次に記す分会と併せて「組合」という。)は東京およびその周辺の中小企業で働く労働者をもって組織する労働組合で、その組合員数は約4,500名(本件申立て当時)である。

なお被申立人大館ニューロングに勤務する従業員のうち11名(62年4月当時)が組合に加入しており、被申立人ニューロング工業および申立外柏ニューロング工業株式会社(以下「柏ニューロング」という。)に勤務する従業員中の組合加入者と共に、ニューロング工業分会(以下「分会」という。)を組織している。

#### 2 大館工場独立の状況とその後のニューロング工業との関係

##### (1) 大館工場の独立

被申立人ニューロング工業は、肩書地に本社、千葉県柏市に柏工場、栃木県藤岡町に藤岡工場、秋田県大館市に大館工場を有していたが、60年8月1日本社から三工場を分離し、以後本社をニューロング工業とし、各工場をそれぞれ独立の法人として(以下「分社」という。)申立外柏ニューロング、申立外藤岡ニューロング工業株式会社および大館ニューロングとした。

以下「会社」とは、分社前においてはニューロング工業のことを、分社後においては大館ニューロングのことをいう。

##### (2) 分社後の大館ニューロングの実態

① 大館ニューロングの会社株式のうち約40パーセントはニューロング工業が、また50パーセントはB1社長の一族が保有している。そして社長、専務および常務はニューロング工業および柏ニューロングのそれと同一人で構成されており、それぞれB1、B2、B3(現在、ニ

ューロング工業の副社長であるが、以下、B 3 常務という。) であり東京に常駐している。

- ② 大館ニューロングが使用している土地、建物の所有者はニューロング工業であり、大館ニューロングよりニューロング工業に対し使用料が支払われている。
- ③ 大館ニューロングの職務執行体制は、分社前と同様、部や課は置かず、上記三役の下にB 4 工場長（分社前の大館工場長であり、分社後取締役工場長となった。以下「工場長」という。）がおり、工場長の下には、係長、主任、主任代理の職制が置かれており、従業員数も分社前と変わっていない。そして、大館ニューロングにおいて係長の職名を有している者は2名であるが、後出のB 5 係長は製造部門（加工および組立部門）を統括する地位にあり、その下に47名の者が作業に従事している。また、B 6 係長は総務を担当し、労務関係も担当している。

なお、分社前もB 5 係長は製造部門を統括する係長であったが、係長の職にある者は同人1名のみであった。

- ④ 従業員の給与の計算や販売用機械製造のための設計の大半は、分社前と同様ニューロング工業で行われているが、これについては大館ニューロングよりニューロング工業に対し手数料が支払われている。
- ⑤ 製品の販売については、分社後に大館ニューロングが独自にルートを開拓した部分もあるが、その大半はニューロング工業からの受注に基づくもので、独自のルートにより受注納品している割合は、売上高の10～15パーセントである（本件申立て当時）。
- ⑥ 組合と大館ニューロングに関する事項の団体交渉の態様は、分社後の60年8月および11月頃行われた団体交渉でも従前と同じくB 3 常務がニューロング工業において、ニューロング工業および柏ニューロングに関する事項と一括して、各社に共通する事項とともに折衝にあっている。

また、本件申立ての直前である61年3月5日にもたれた61年度の賃上げ等を議題とする団体交渉は、ニューロング工業において行われ、その交渉要員は労使とも分社前と同様であった。そして組合は、賃上げのほか、柏ニューロングおよび大館ニューロングに関する事項（すなわちニューロング工業、柏ニューロングおよび大館ニューロングにおける組合事務所の設置、電話、机、椅子の貸与問題、柏ニューロングにおける組合掲示板の設置問題および大館ニューロングにおける地域手当と、輪転機の置き場所についての協議問題）についても、文書をもって申し入れたが、3月24日の第2回団体交渉の際、B 3 常務は、分社前と同様にこれらの要求項目について柏ニューロングおよび大館ニューロングの工場長とも相談して、文書をもって回答した。

### 3 残業差別

- (1) 59年3月5日、ニューロン工業本社で組合より会社に対し、大館工場に働く労働者も組合に加入した旨の通知が行われた。また同日、大館工場では組合本部のA2書記長、大館北秋地方労働組合協議会のA3事務局長（以下「A3事務局長」という。）および加入組合員により工場長に対し、組合加入の挨拶が行われるとともに、加入した旨の通知書と地域手当新設などの大館工場の労働条件改善要求が盛り込まれた申入書が渡された。これに対し工場長は「労働条件は他の工場と同じであり、不当労働行為はやらない」という趣旨の回答を行った。
- (2) 3月5日から6日の夜にかけて組合は、工場長が組合員に「どうして組合に入ったのだ。何か会社に不満があるのか。」と聞いたり、またB5係長が電話で、組合員に対しては「組合ができると会社が危ない。」、また非組合員に対しては「社員会に残ってもらいたい。」というようなことを言っているという情報を掴んだ。組合はこれに抗議することとし、3月7日の昼休みに食堂で、A3事務局長と大館工場の組合員全員（当時18名）が、工場長とB5係長との話し合いを持った。最初、工場長は「そのようなことはやっていない。」と否定していたが、組合側が具体例を挙げて追求し、陳謝するよう求めたところそれを認め、不当労働行為は行わない旨の確認書を書いた。またB5係長は「今後組合に対する誹謗中傷は行わず、自分が電話を掛けたところには撤回の電話を入れる。」と口頭で約束した。
- (3) 59年4月2日、賃上げ要求等についての団体交渉が本社（東京）で行われ、大館工場からは副分会長のA4（以下「A4」という。）が上京し出席した。その際、大館工場特有の問題である地域手当支給の問題も取り上げられたが、会社からは組合が期待する回答は得られなかった。
- (4) A4からの電話で会社側の回答を聞いた大館工場組合員らは、4月3日の昼休み、抗議の意思を表明するため、A5とA6が代表して工場長に対し、時間外労働（以下「残業」という。）に協力できない旨通告した。これに対し工場長は「期間は。」と問いかけたが、A5らが「期間はありませぬ。」と答えると「ああそうか。どんどんやってくれ。」と言った。そして、大館工場の組合員は、同日は残業することなく定時に退社した。
- (5) 翌4月4日午前11時半頃、工場長はA4の所へ来て、本社からの指示ということで、残業拒否理由、対象人員等を文書で出すように言った。これに対しA4は、なぜ文書で出さなければいけないのかと反論した。同日午後、A4は女子事務員から、対象人員、期間、残業拒否理由等を文書で出すようにとのニューロン工業総務部長B3名義の大館工場組合員代表宛の文書を受け取った。このため夜7時頃、A4は組合本部に連絡をとり対応を相談したところ、組合本部からは「文書による回答はしなくてよい。組合要求についての会社回答に対する抗議という意味表示であれば、残業拒否期間は6日までとしておくように。」と指示された。
- (6) 4月5日午後5時過ぎ、工場長は残業の件で話があるからといってA

4のところに来て、残業拒否の理由等を用紙に書くよう再度申し入れた。A 4は賃金回答も不満であるし、大館関係の要求が全然進展しないためであるとの理由を述べ、「工場長も本社のほうへ進展するよう伝えてくれ。」と言った。これに対し工場長は「組合の意見は伝える。私はただの窓口にすぎないから。」と答えた。

- (7) 組合員が残業をしない状態は4月3日から4月6日まで4日間続き、この間、工場としては残業を実施していたが、組合員に対する残業の打診は行われなかった。

なお、大館工場ではこの当時、1日平均2時間位の残業が行われていた。

4月7日、8日、9日はそれぞれ土曜日、日曜日、月曜日であり、この3日間は他の従業員も残業はしていない（大館工場では土曜日、月曜日は通常残業がない。また、4月7日の土曜日は会社が休みでもあった。）。

- (8) 4月9日夜7時過ぎ、A 4は工場の事務所前で、QCサークル活動の説明会が終了しようとしていた工場長を呼び止めて、「明日は（本社で）団体交渉もあるし、それに期待して明日から残業をする」旨伝えた。すると工場長は「聞かなかったことにする。」と言った。

- (9) 4月10日昼休み、B 5係長が工場長から頼まれたということで、A 4の所へ来て「組合が4月3日に残業拒否を正式に通告してきた。しかも無期限であることは重大で、工場長の裁量では判断しかねるため本社に報告した。本社の指示がない限り残業を命ずることはできない」といった趣旨の文書を読み上げた。そして同係長は個人的意見として「組合員にだけ残業をさせないことは問題があろう。だから今日は全員に残業させない。」と言った。これに対しA 4は「無期限という言葉は使ってないし、今日から残業をやるということもすでに工場長に伝えてある。」と言って同係長に抗議した。同日午後、再びB 5係長がA 4の所へ来て「工場長から連絡が入って、忙しければ組合員を除いて残業させてもいいということなので、組合員を除いて残業する」旨を伝えた。

結局、この日は組合員に対する残業の打診はなく、組合員は残業できなかった。

- (10) 同日、ニューロング工業本社において、会社は組合に対し社長名で、大館工場組合員の残業拒否闘争の理由、組合の正式決議機関の決定であるか否か、残業拒否闘争であればその期間等の文書回答を求める申入れを文書で行った。

これに対して組合は同月24日、「10日の団体交渉および14日の事務折衝の際に、組合本部が経過と疑問点について詳細に答えており、文書で答えることはやぶさかではないが、会社の執拗な態度に疑問があるので、文書でなければならぬ理由を文書で回答するように」という趣旨の申入れを文書で行った。

- (11) 4月11日、A 4は工場長より残業拒否のことで話があるからと言われ、

昼休みに会った。工場長は「突如として残業を拒否する者に対しては安心して仕事が任せられないので、残業拒否闘争実施の理由等について文書回答が無い限り残業をさせることはできない」という趣旨の文書を読み上げた。これに対しA4は「9日にもちゃんと話をしているのに、どうしてこういうことをするのだ。」と抗議した。

なお、同日も工場では残業が実施されていたが、組合員には残業についての打診はなく、組合員は残業できなかった。

- (12) 会社は、その後も組合員に対しては、若干のQCサークル活動における残業を除いて、生産に直接関係のある部門の残業をさせなかった。なお、61年4月上旬頃から62年3月下旬頃までは円高不況ということもあり、全社的に生産に直接関係のある部門の残業は行われていない。

その後、会社は本件申立て後の62年4月頃からは、組合員にも非組合員と同じように残業をさせるようになった。

- (13) 大館工場では従業員に残業をさせる場合は、前週末または週の初めに主任代理等の直属の上司がその週の残業予定を従業員に伝えておき、さらに当日の午後1時過ぎ頃、主任代理等が個々の従業員に残業できるかどうかを問い、これに応じた者に残業させるという手続きがとられていた。従業員の都合によっては2時間の打診に対して1時間の場合、また残業できない場合もあり、ことさら理由を言わずに帰ってしまう者もいたが、問い合わせに対し納得のいかない理由で残業をしない者に対しても、それ以後残業をさせないという対応をしたことはこれまでなかった。

#### 4 組合掲示板下の置台撤去

- (1) 59年3月8日、組合と会社は、大館工場で働く労働者の組合加入に伴う労使慣行の確立について協定を結び、その中で大館工場に「組合掲示板を設置する。場所については労使で協議し決定する。」との取決めをした。そしてその後の労使協議では設置場所、大きさ、横長に置くか、縦長に置くかが検討された。その結果、5月28日に「組合掲示板の設置場所は食堂内とし、組合と社員会の掲示板が平等になるよう会社は努力する。」との労使協定が結ばれた（食堂内には以前より社員会用の掲示板が設置されていた。）。さらにその後の協議で、7月2日最終的に「組合掲示板は設置する。」との協定が結ばれた。協定締結後、工場長は本社のB3常務から、「組合掲示板の設置が決まったので、組合に掲示板設置のための材料と取付用具を提供出来るよう用意しておくように。」との指示を受けた。

なお社員会は、分会が結成された直後の54年4月、本社の従業員を中心に出来たものである。

- (2) 60年2月、A4は上記協定に基づき掲示板を設置しようとして工場長に申し入れたところ、場所は食堂内のたばこの自動販売機の左横の空いている所を使ってよいということで、材料と取付用具の提供を受けた。たばこの自動販売機の右横には、社員会用の横長の掲示板が設置されて

おり、同掲示板の下部にはちょっとした物を載せられる棚（以下「置台」という。）が付いていた。そして社員会掲示板の置台には、会社が各従業員に配りたい厚生年金関係のパンフレットや、会社が許可した外部の物品販売業者のパンフレットなどが置かれ、従業員が自由に取れるようになっていた。

A 4らは社員会掲示板に置台が付いているので、同様のものを組合掲示板にも取り付けたいということで、材料として工場内にあった捨て材をもらった。掲示板設置の作業は組合員5、6名で行われ、置台も同時に取り付けられた。設置完了後、組合員は特段報告をしなかったが、取付作業に使った刷毛やペンキなどを工場長に返しに行った。

なお、置台の大きさは、社員会掲示板が横長に置かれ、組合のが縦長に置かれているので、奥ゆき（20数センチメートル）は社員会掲示板、組合掲示板ともほぼ同じであるが、横幅は社員会掲示板付属の方が組合用のものの約2倍となっている（掲示板自体の大きさは双方同じである。）。

(3) その後、組合掲示板の使用についてはこの置台とともに特にトラブルも無くきたが、61年1月頃、置台に辞書や封筒に入った書類が置かれているのを見た工場長は、東京にいるB 3常務にその状況を連絡した。B 3常務からは置台の設置は認めていないという返事が返ってきた。

61年1月24日、大館ニューロングは組合宛に文書で、組合掲示板の置台は会社の認めるところでないので、2月14日までに撤去して欲しい、組合で撤去しない場合は、会社で撤去することもありうるとの申入れを行った。しかし組合が、会社は1年間も黙認しておいて今頃撤去するのはおかしいとしてこれに応じなかったため、2月17日、会社は組合に対し、撤去期限を2月20日までとし組合が撤去しない場合は会社でこれを撤去する旨重ねて文書で通告した。

2月24日、組合員が出勤したところ、組合掲示板の置台部分が撤去されていた。そして会社は組合に対し「期限を付して撤去を要請したが、組合が撤去しないので会社が撤去した、撤去した置台を受領されたい、なお受領に際しては今後会社への持込み物件について会社の許可を得て行う旨の誓約書を提出されたい」旨の通告書を発した。

なお、会社は、社員会掲示板に付いている置台については、社員会には使用させず会社が専用で使っているものであるからとして、そのままにしてある。

## 5 組合員に対する脱退勧奨および組合への誹謗中傷

(1) 61年3月22日午後6時過ぎ、工場長は工場長用の社宅を建てたM社の営業マンで組合員A 6の従兄弟であるNを「A 6君のことで相談があるから。」と呼び出し、「出来れば組合を辞めるようA 6君に言ってくれ。組合に入っていることを親が知らないので、親に会わせてくれ。」などと言って、A 6が組合を脱退するよう説得することを依頼した。

同日夜8時過ぎ、NはA 6に電話をして、工場長から上記のような依

- 頼があったことを伝えるとともに、A 6の父親に対しては「工場長と会うことを考えておいてくれ。」と伝えた。しかし3月31日、Nから電話もらったA 6の父親は、工場長と会う必要はないとしてこれを断った。
- (2)① 会社が休みであった3月22日の昼頃、組合員A 7の自宅を直属の上司であるB 5係長とB 7主任代理、B 8主任代理の3名が突然訪ねた（かかる前例はない。）。B 5係長らは遊びに来たと言ってA 7としばらく雑談したあと、B 5係長はA 7の母親に二人だけで話したいと言って別室に入った。B 5係長はA 7の母親に「A 7が悪い組合に入っている。組合員手帳をよこせば会社がうまくやってやる。工場長と話し合ってみないか。社員会に入ってそちらで頑張ってもらいたい」という趣旨のことを話した。B 5係長らが帰ったあと、A 7は母親から強く「組合を辞めろ。」と言われた。
- ② 3月25日の昼頃、A 7の父親は「母親との話しがうまくいかなかったので、今度はあなたと話したい。」と言う会社からの電話を受け、3月27日に会う約束をした。3月27日午後6時半頃、A 7宅をB 5係長が訪れ、A 7の両親に「組合があれば会社は仕事がとれないし、続けていられない。組合員は少ないので何もできない。実績を上げた者に対しては配分するが、組合に入っていればあげられない。組合に入っていれば昇格できない。」などと1時間程話をして帰った。午後8時過ぎに帰宅したA 7は、父親から組合を脱退するよう強く言われた。
- (3) 会社では60年から毎年1回、工場長による従業員の個人面談を行ってきている。これは従業員から性格や仕事に対する希望等を記入した自己申告書をあらかじめ提出してもらい、それに基づき話し合いが行われるわけであるが、61年の個人面談（B 6係長同席）の席上組合員との間で次のようなやりとりがあった。
- ① 3月24日午前11時30分頃から、A 8の個人面談が行われた。  
その席上、健康の話、仕事の改善の話などが交わされたあと、工場長は「大館に組合があると東京から仕事がもらえない。組合員は僅かだから何もできないよ。」などと言った。
- ② 同日午後2時30分頃からは、A 9の個人面談が行われた。  
その席上、フライス盤の合理化やQCサークルなどの話が交わされたあと、組合の話になり、A 9は工場長から「会社の上層部が組合を嫌っているのがわかるかね。どうなんだ。」と言われ、「答えなければいけませんか。」と問い返したところ「もちろん答えなければいけない。」と言われたため、A 9は「これは組合の問題です。」と反論した。最後にA 9は工場長から「組合を脱退するか、考えてみるとの返事をあとでくれ。」と言われた。
- ③ 3月27日午後2時頃からは、A 10の個人面談が行われた。  
健康、仕事に関する希望などの話が交わされたあと、A 10は工場長から「なぜ組合に入っているのか。会社に仕事が来なくなるのは組合



のせいだ。O君（元組合員）は私に全てを任せてくれたが、A10君も私に全てを任せてくれないか。」などと言われた。

- ④ 3月28日午後1時頃から、A11の個人面談が行われた。

A11は工場長から「同期に入社した5人の中から、今年1人役付になる。A11君も頑張ってもらわなければならない。」と言われ、さらに「藤岡工場は全員が社員会に入り会社に貢献しているので、地域手当もつけた。組合があれば信用が無くなる。組合にどうして入っているのか。考えが変わったらB6係長か上役に相談してくれ。」などと言われた。これに対しA11は、組合を辞める意志が無いことを告げた。

- (4) 4月1日午前9時15分頃、工場長は作業中のA4の所に来て、A4が3月28日に休暇届を出し（B9主任代理に提出）3月29日に有給休暇をとった事実を捉え「会社に対し、いろいろ意見を言うが、自分はどうなんだ。仕事が忙しい時に休んで他人に迷惑をかけたのを知っているか。仕事が忙しいことは朝礼で話をしているのだ。どうして朝礼に出ないのだ。」と言った。そしてA4の上司であるB9主任代理を呼んで、同主任代理に対し「これから毎日、A4に仕事が忙しいと告げろ。」と指示し、A4に対しては「仕事が忙しい時は有休をとるな。これは業務命令だ。」などと言った。

なお大館ニューロングでは、有給休暇の届出は前日までに出すことになっていたが、従業員からはあらかじめ予定されている休暇については数日前に届出されることが多かった。また朝礼については、従前は午前8時20分（始業午前8時30分）から会社により行われていたが、59年3月に組合加入の通知があり、組合から朝礼を午前8時30分からにせよとの要求が出されてからは、朝会（その後また朝礼と呼ばれている。）と称し、従業員（社員会）が自主的にやっているという形に切り換えられた。組合員はこの朝会（朝礼）には参加していない。

- (5) 4月2日午前10時過ぎ、工場長は作業中の組合員A5の所に来て「君の家に遊びに行ってもいいかな。」と言った。A5が「なぜ来る必要があるのですか。」と聞くと、「新しい機械が導入されるので君の両親と話したい。」とのことであった。A5が断ると工場長は「新しい機械が入ってくると君の仕事は無くなる。夜遅くまで組合のビラなんか作ってないで仕事に関する勉強をしろ。（副分会長の）A4君のような人間になっては駄目だ。」と言った。なお、工場長がA5宅を訪問した前例はない。

- (6)① 4月9日午後8時30分頃、B5係長とB6係長がビール1ダースを持って組合員A12宅を訪問し、両名はA12に対し「組合があれば工場に仕事が来ない。組合は残業をしないので責任ある仕事をまかせられない。非組合員は残業して会社に協力しているのでその分給料が高い。組合を是非辞めてほしい。」などと発言し、最後にB5係長が「きょう来たことは誰にも言わないでくれ。」と言って帰った。

- ② 翌10日、A12から上記係長2名の訪問について報告を受け、組合の

A 4 と A 6 は、午後 5 時 15 分頃、会社事務所において工場長に抗議した。これに対し工場長は「係長らは会社の為にやっているのだろう。私は知らないよ。個人で遊びに行ったんだろう。それに不当労働行為になんかならないよ。もっと勉強しろ。」などと答えた。

- (7) 4 月 11 日午後 6 時過ぎ、食堂において組合員 A 4、A 6、A 5、A 7 が組合のビラを作成していたところ、B 10 主任代理（大館社員会会長）、B 11 主任代理、B 9 主任代理、B 8 主任代理、B 7 主任代理、B 12 らの社員会理事が個人として抗議に来たということで一斉に食堂に入って来た。そして（当時組合員が朝、工場の前で組合旗を立て、ビラを配っていた事実を捉え）「お前の態度はなんだ。」、「朝の旗を止めろ。」、「朝ビラに真実を書け。」、「組合員が 12 名だけで、大館ニューロングの代表みたいな態度をとるな。」などと大声を出したり、机をたたいたりして副分会長 A 4 に激しく詰め寄り、ビラの作成を妨害した。

これら社員会理事らの行為に対し A 4 は、ただちに隣の事務室に居た工場長の所に行き「主任代理などを使って組合活動への妨害行為をさせるな。」と抗議をし、善処をもとめた。これに対して工場長は「社員会にも食堂の使用を許可している。」と言い、「黙認するのか。」との問いに対しては、「黙認する。」と答えた。そして工場長は「A 4 がやっていることは就業規則違反だ。B 6 係長にバカと言ったろう。」などと発言した。

その後、A 4 は後について来た B 10 らに食堂へ連れ戻され、社員会側の前と同様の発言にさらされた。こういう状態ではビラ作成もできないので、7 時半頃、A 4 が帰ろうとしたところ、B 10、B 11、B 8 らが A 4 を取り囲み、わざと身体をぶつけるなどして 10 分近く退出を阻んだ。

なお、この時の食堂使用申請は組合からは組合用務、社員会からは社員会理事会の開催として事前に提出されており、両方とも工場長が許可している。

- (8) 4 月 12 日午後 6 時 30 分頃、組合員 A 4、A 6、A 5、A 7、A 8、A 9、A 10、A 12 および A 13 が前日に引続き食堂内でビラを作成していたところ、再び社員会の B 10、B 11、B 8、B 9、B 7、B 12、B 13、B 14、B 15 らの主任代理らが前日同様一斉に入って来て、それぞれがまた一従業員として抗議をしに来たということで、副分会長 A 4 に対し「目付きが悪い。その目付きを直せ。」、「組合代表者の顔か。」などと言い、さらに「こんな労働争議をしているところに仕事を頼むところがあるか。」、「朝、旗を振って組合から給料をもらっているのか。」などと組合を強く非難し、ビラ作成を妨害した。

なお、4 月 12 日の食堂使用についても工場長は、組合および社員会の双方に使用を許可している。

## 第 2 判 断

### 1 ニューロング工業の使用者性について

#### (1) 当事者の主張

① 申立人の主張

大館ニューロンは、分社後も工場時代同様、本社であったニューロン工業と密接に結びつき、経営者・従業員組織・営業のあり方・労務関係や労使関係の処理のあり方等企业の基本的な部分にほとんど変化がなく、同社に依存している。このような状態を見れば大館ニューロンは独立の子会社というよりも、実質的には工場時代同様に、ニューロン工業の一部ともいふべき状況にある。したがってニューロン工業が本件不当労働行為について使用者の地位にあることは明らかである。

② 被申立人らの主張

大館ニューロンとニューロン工業は、株式の保有、製品の受注・販売ルート、会社の事務処理の有料委託などにおいて関連をもっていることは事実である。しかし大館ニューロンは、その経営方針、製造販売計画の決定はもとより人事労務関係についても、従業員の採用、労働条件の決定、考課査定、組合との団体交渉、従業員に対する業務命令など全て、自ら決定実施しており、これらのことについてニューロン工業が大館ニューロンに指示を与えたり、代わって決定したりしたことは一度もない。大館ニューロンとニューロン工業の社長、専務、常務はたまたま同一人物により兼務されているが、大館ニューロンの重要事項を決定する場合、前記三役員は大館ニューロンの三役員として機能しているのであって、ニューロン工業の役員の立場で動いているのではない。

本件不当労働行為申立てに関する事実経過は、全て大館ニューロンと同社在籍の組合員らとの問題である。したがってニューロン工業は、大館ニューロン在籍の組合員らに対し何らの行為を行いうる立場になく、かつ実際に何も行っていないのであるから、ニューロン工業には不当労働行為と指称されるべき事実そのものが現に存しない。ちなみに、組合が残業を拒否した59年4月当時、ニューロン工業は分社前であったが、事実関係は全て大館に関するものであり、大館ニューロンが分社前におけるニューロン工業の地位を承継したといふべきである。

(2) 当委員会の判断

ニューロン工業は、60年8月1日、同社の大館工場を大館ニューロンとして分社したが、前記認定の諸事実（第1、2(2)）のとおり、大館ニューロンの資本、役員体制、取引関係等、会社経営の主要部分についてニューロン工業が中心をなしていることからすれば、大館ニューロンの事業はニューロン工業の事業と一体をなすものとして、分社前と同じくニューロン工業の管理に服していると認めるのが相当である。

また、賃金その他の労働条件を決定する団体交渉の形態について、前

記認定（第1、2(2)⑥）のとおり、とりわけ分社から本件申立て（都労委昭和61年不第28号事件、61年3月28日）の直前である61年3月24日までの間に行われた団体交渉においては、分社前と同じくニューロング工業と分社した各社を統括してB3常務が中心となって交渉にあっており、その内容は賃上げのほか組合事務所、組合掲示板の設置など、各社の労使関係の主要問題も一括して行っており、それら労使間の諸問題について決定するに際してニューロング工業がその中心的役割を果たし、大館ニューロングはその結果に服する形となっているものと認められる。

以上のことから、ニューロング工業は大館ニューロングと共に、本件申立てについて労働組合法第7条にいう使用者の地位にあると認めるのが相当である。

## 2 残業差別について

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

ア 一般的に残業それ自体は労働者に不利益なものと考えられており、使用者も労働者に対し残業させる義務を負うものではない。しかし現実には、残業には一定の割増賃金が支払われることから、経済的には利益が認められる。本件の場合、例えば59年3月当時のA4の賃金は手取りで12万円位のところ残業手当は通常で2万円前後あり、これが長期間継続して残業させられない場合には経済的に大きな打撃になる。

したがって、同一部門の全労働者に残業させることができる場合に組合員にのみ一切残業させない場合は、合理的理由がない限り組合員であるが故の差別的取扱いとなり、同時に組合内部の動揺や組合脱退など組織の弱体化を図るものとして組合に対する支配介入を構成する。

イ 大館ニューロングでは、残業する場合に会社の業務命令として強制されたことはなく、これを拒否して処分あるいは始末書を取られたこともなく、またボーナス等の査定に不利益となることもなかった。むしろ各従業員の任意の意思に委ねる取扱いがなされてきた。

ウ 59年4月2日の団体交渉の内容が大館工場組合員に伝わり、同3日に残業に協力できないとの声があがり、代表2名によりこれを通告したが、春闘の団体交渉の最中であり、その理由は会社にとっても自明のことであるうえ、同5日にはA4が工場長に呼ばれ口頭で説明しており、かつ9日には翌日の団体交渉に期待して協力体制に入る旨伝えており、一方、組合本部でも10日の団体交渉および14日の事務折衝で残業を拒否するに至った理由を説明しており、会社が知らないわけではない。

エ 会社は拒否の期間が不明というが、9日には協力を始める旨通告しており、無期限ではない。

確かに当初は自然発生的に開始した面があるが、直後には組合本部と連絡をとってその指示を受けており、無秩序無統制な行動ではない。また残業拒否を過去に行ったことはなく、本件が初めてであることも考慮すべきである。

② 被申立人らの主張

ア 本件残業拒否は、事実経過の全てが大館工場ないし大館ニューロングに在籍する組合員の問題であり、ニューロング工業は組合員に対して何らの行為を行いうる立場になく、かつ実際にも行っていない。ニューロング工業に関する申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号に該当し却下されるべきである。

イ 大館ニューロングにおける残業は、手続を含め正確に行われており、残業を拒否した場合、正当な理由のないときはその理由を質し、場合によっては重ねて残業を命令し、なおこれに従わない場合は後日の人事考課でマイナス査定をしており、個々の従業員の意思のみで行っているわけではない。従って申立人の主張は誤りである。

ウ 本件残業拒否は、いわゆる山猫争議であり、59年4月3日午後0時20分頃代表と称する組合員2名から一方的に口頭で通告されたものであり、拒否の理由、対象人員、期間等について数次にわたり、口頭、文書などにより照会したが、結局回答がなかったものである。

また、当時から大館工場には組合の支部や分会などの組織もなく、自ら残業拒否という争議行為の実施を正式に決定することは不可能であった。

本件残業拒否によって、大館ニューロングは製作工程の遅延や出荷遅延等により、加工部門、組立部門とも多大の損害を受けた。

ところで大館ニューロングでは、残業再開の通告を受けた59年4月9日以降、組合員らに対して、直接生産と関係のないQCサークル活動については残業を命じており、直接生産に関係ある部門については残業を命じていない。直接生産に関係ある部門について残業を命じていない理由は、組合員らが随時、個人の恣意的な判断で、目的、期間、対象者とも不明確な山猫争議を頻発せしめるおそれが極めて強いことからであり、このような対応は会社にとって当然のことである。

(2) 当委員会の判断

① 被申立人ニューロング工業と大館ニューロングとの関係については前記判断のとおりであり、本件残業拒否の問題についても、被申立人両者にその使用者性を認めることが相当である。

本件に関し、被申立人ニューロング工業（分社前）は、残業拒否の発生直後、大館工場の問い合わせに対し拒否理由、対象人員等を文書で出させるよう指示するとともに、59年4月10日には自ら社長名で文書回答を求めていることが認められること、また分社後の経過のなか

でも、大館ニューロングにおいて以後組合員にのみ長期にわたって残業を命じないできていることを知りながらこれを放置してきたことが認められ、本件残業拒否問題に関してその責任は免れない。

- ② 被申立人らは、本件がいわゆる山猫争議であり、今後とも大館工場においては突発的に再発する恐れがあり、組合員らには残業させるわけにはいかないという。

確かに大館工場においては、初めての残業拒否行動であり、突然のことであって、会社の不安感も理解できないわけではない。しかし、本件発生当時、残業を命ずるにあたっては、従業員の意思あるいは都合を聞く形で、残業が可能か否かを確認していた事情が認められ、4月3日から6日までの4日間行われた残業拒否についても、4月9日にはA4が工場長に残業に協力する旨申し出ており、工場として残業が必要な場合にこれを非組合員と同等に組合員にも残業を命ずることが可能な状態になったことが認められる。

被申立人ニューロング工業（分社前）は、この間の4月4日、同5日、同10日と、文書による残業拒否理由、対象人員等の回答を求め、これに対し、4月5日には工場長に対しA4が、同10日、同14日には本社に対し組合本部が、団体交渉等の席上で経過などについて説明したにもかかわらず、被申立人は文書提出にこだわり続けている。被申立人が、春闘終結後も残業拒否発生時点の経緯にことよせて、文書提出にこだわり、組合員にのみ長期にわたり残業を命じないことで不利益を受け続けさせることは、仮に右残業拒否の態様に問題があったとしても、それに対する自衛手段としての程度を越え、均衡を失ったものであり、合理性を欠くものと判断せざるをえない。それは、単に組合員であることの故をもって不利益な取扱いをし、ひいては組合内部に動揺をきたすことを意図して行われたものと認められ、支配介入に該当する。

### 3 組合掲示板下の置台撤去

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

ア 組合掲示板は情宣活動等の組合活動にとってきわめて有用であり、本件置台もその効用を高めるものであって、会社が正当な理由もなく一方的に撤去することは組合運営に対する介入行為である。

イ 会社は置台設置については約束がないというが、59年5月28日締結の協定は社員会掲示板と平等になるよう会社は努力することとなっており、この協定締結当時既に大館工場には社員会掲示板があり、置台も設置されていた。この置台は社会通念上掲示板と一体をなすものと観念されるべきものであり、協定条項の趣旨からも組合掲示板に置台を付設することを会社は認めていたものと解すべきものである。

② 被申立人らの主張

ア 組合掲示板の設置に関しては、社員会と平等にする趣旨で協定したが、この掲示板に置台を付設することは労使双方の意識がなく、協定に文言の記載もない。また現実に掲示板を設置した際にこの付設を要求されたり、これを許可した事実もない。工場長は後日置台の付設を知ったが、本社で組合と合意していたものと誤認していたものである。

イ 工場長は組合の使用状況に疑問を持ったことから、B3常務に問い合わせ、合意のないことを知ったのであるが、このことは、工場長は置台設置についての合意が無かった事実を、またB3常務は現場において置台が設置されていた事実を知らなかったことを意味し、この間約1年間にわたり特段の異議を唱えなかったからといって労使慣行が成立する理由はない。

ウ 社員会掲示板の置台は会社が使用し、社員会は使用しておらず、社員会には置台を貸与していない。したがって置台のついていない掲示板のみの貸与が、協定にある「社員会と平等」の取扱いに外ならない。組合の置台設置の要件は根拠がなく、会社がこれを撤去したことは施設管理権の正当な行使である。

(2) 当委員会の判断

① 本件置台の形態は、要するに通常の黒板下部に付いているチョークの粉受けの奥行きが広がった形のものである。そして、確かに協定にはことさらに置台についての文言はないが、それは、当初から組合掲示板と一体をなすものとして平穩に設置され、隣接する社員会掲示板と同形体でもあって、現場の工場長としても以後1年にもわたって本件置台について全く疑問をもたず、むしろその存在を容認していたものと認められる。

② 被申立人の主張によれば、工場長は書類の入った封筒などが置かれていたことから本件置台について疑問をもったという。しかしそれは、隣接する社員会掲示板の置台使用状況と異なるものではない。この点に関して被申立人はさらに、本件置台を撤去したことは社員会と平等な取扱いをしたものにすぎないとし、その前提として、社員会掲示板に付いている置台は会社の専用に社員会には使用させていないと主張するが、そのような主張は掲示板および置台の形態からして極めて不自然である。

その他、本件置台ないしはその使用により、通行に不便をきたしたり食堂の環境を損なうなど、会社の施設管理上に実害が生じたとも認められない。

したがって、組合掲示板の一部として、常識の範囲内で平穩に使用されていた本件置台を、協定文言にはないという一事のみで一方的に撤去したことは、組合に対するいやがらせの意図でその活動を妨害し

たものというほかなく、支配介入に当る。

#### 4 組合員に対する脱退勧奨および組合への誹謗中傷

##### (1) 当事者の主張

###### ① 申立人の主張

ア 申立人の本件申立てにかかる一連の事実は、組合に対する支配介入である。

イ これらの行為を会社役員が行った場合は、当然に会社の行為であるが、さらに会社の上級管理職や上級・下級職制が行った場合も、それが使用者の指示のもとにあるいはその意を体し、その黙示の承認のもとになされる場合は「使用者の行為」とみてさしつかえない。そして上級職制が右のような行為をした場合は、通常は使用者の意を体して使用者のために行動していると推定されるべきであり、会社の責任となる。

###### ② 被申立人らの主張

ア 申立人の主張する各事実については次のとおりである。

(ア) 61年3月22日に工場長がNと会ったのは、B6係長の住居に関する話があったからであり、その際A6とNが親戚関係にあることを知ったが、組合の話などはしていない。

(イ) 3月22日のB5係長らのA7宅訪問については、会社は関与していない。同27日の訪問は、その事実はない。

(ウ) 3月24日のA8、A9に対する個人面談は、本人の健康や業務の関係の話が中心で、組合の話はしていない。同27日のA10に対する個人面談も同じである。

3月28日のA11に対する面談は、仕事の目標と、同期の者から役付がでるので、同人に役付を目指して頑張るよう言ったのみである。

(エ) 4月1日の工場長とA4の話は、有給休暇の取得手続きについてA4に注意したのみで、組合活動に関する話などはしていない。

(オ) 4月2日の工場長とA5との話は、新しい機械の導入計画に関してである。

(カ) 4月9日のB5係長とB6係長のA12宅訪問は、その事実を知らない。なお、10日にA4らの抗議を受けたが、会社が関与した事実はない旨答えた。

(キ) 4月11日の食堂における件について、当日A4らの抗議を受けたが、社員会の食堂における行動は知らないし、事前に相談を受けたこともない。抗議に対しては、「組合と社員会にそれぞれ食堂の使用を許可した。暴行の事実は聞いていない。社員同士の議論に会社は関与しないが、仲良くやって欲しい」旨答えた。

イ 工場長の組合員に対する脱退勧奨、組合への誹謗中傷などの申立人の主張の事実はなく、係長らの行為については会社は一切関与し



ていない。

(2) 当委員会の判断

① 工場長の言動等について

前記に認定した、61年3月22日の工場長のNに対するA6説得依頼の件に関する「出来れば組合を辞めるようA6君に言ってくれ・・・」等の発言、3月24日からのB6係長が同席した個人面談における、A8に対する「大館に組合があると東京から仕事がもらえない。組合員は僅かだからなにも出来ないよ。」との発言、A9に対する「会社の上層部が組合を嫌っている・・・」「組合を脱退するか、考えて・・・」との発言、A10に対する「なぜ組合に入っているのか、会社に仕事が来なくなるのは組合のせいだ・・・」との発言、4月1日のA4に対する有給休暇取得に関連した「会社に対しいろいろな意見を言うが・・・どうして朝礼に出ないのだ。」などの発言、4月2日のA5に対する「・・・夜遅くまで組合のピラなんか作っていないで仕事に関する勉強をしろ。A4君のような人間になっては駄目だ。」など一連の発言は、いずれも組合を誹謗中傷し、脱退を勧奨する発言であり支配介入に当る。

② 係長らの言動等について

前記に認定した、3月22日のB5係長ら3名がA7宅を突然前触れもなく訪問し、母親に「A7が悪い組合に入っている。組合員手帳をよこせば会社がうまくやってやる、工場長と話し合ってみないか。社員会に入って・・・」との発言、3月27日のB5係長がA7宅を訪問し、A7の両親に「組合があれば会社は仕事がとれない・・・組合に入っていれば昇格できない。」などの発言、4月9日にB5係長とB6係長がA12宅を訪問し、A12に対し「組合があれば工場に仕事が来ない・・・非組合員は残業して会社に協力しているのでその分給料が高い。組合を是非辞めて欲しい。」などの発言内容からすると、全体として組合を嫌悪するものであり、一部に社員会への勧誘ともとれる発言も含まれるが、その主旨は組合を誹謗中傷し、組合からの脱退を勧奨する言動と認められる。

ところで、これらの発言が係長らによって行われているので、会社の責任について判断する。

大館ニューロングにおける職制は、前記認定（第1、2(2)③）のとおり、工場長の次は係長となっており、B5係長は製造部門48名中のトップであり、またB6係長は総務関係を統括する係長で労務も担当している者である。いわば両名とも肩書の名称は係長であるが、被申立人もこれを認めているとおり、両名とりわけB5係長は大館ニューロングの幹部であり、会社がその責任を負わねばならないものと判断する。

そして工場長はA4らの抗議に対して、「係長らは会社の為にやって

いるのだろう・・・」とも発言し、係長らの行為を制止せず、これを黙認しているが、B5係長らの行動を組合の弱体化に利用しようとする意図が推認され、そのような事情のもとでは会社はその行動を容認しているものとして、支配介入の責任を免れない。

③ 社員会理事らの言動について

4月11日、12日の食堂における社員会理事らの言動は、発言内容は明らかに組合への誹謗中傷であるが、理事たちが主任代理という下級職制であることから社員会独自の行動であるとみる余地がないわけではない。しかし、社員会の理事会を開くとの使用目的をもとに工場長は社員会にも組合と同時に食堂の使用を許可したのに対し、実際には社員会理事らが多数でもって一斉に食堂に入りA4ら組合員を誹謗中傷したのであり、食堂内においては理事会らしきものは全く行われていない。そのことを直ちに近接した事務室にいる工場長にA4が伝え抗議したのに対し、工場長はそれを黙認すると言って放置し、かえって両者の騒ぎが拡大されている。加えて、翌12日にも工場長は、前日に上記のようなトラブルが生じていること、あるいは社員会が食堂において会議など一切開いていない事実を知りながら、組合と社員会に食堂を同時に使用させており、結局、前日と同様の争いが発生している事情も認められる。

以上の事実は、社員会理事らが工場長の意を体して行ったものとは言い難いが、少なくとも工場長は社員会理事らの組合に対する行動を知りながらこれを制止せず、かえってこれら組合に対する誹謗中傷など組合活動を抑圧する言動を利用しようとしたものと認められ、その責任を免れない。

5 本件救済の方法等について

- (1) 申立人は残業差別について、申立人組合員を他の従業員と差別して取扱ってはならないとの命令を求めているが、本件結審時においてすでに残業差別が解消されている状況にあることにかんがみ、本件救済の方法としてはポストノーティスのみにとどめるのが相当と考える。
- (2) 本件、組合員に対する脱退勧奨および組合への誹謗中傷にかかる事実は、全て大館ニューロングにおいて発生したことであるが、大館ニューロングとニューロング工業との関係は、前記判断のとおりであるので、その責任は両者に負わせることとし、主文のとおり命ずる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人らが組合員に残業の申入れを行わなかったことは、労働組合法第7条第1号および第3号に、また組合掲示板の置台を撤去したことおよび組合員に対する脱退勧奨、組合への誹謗中傷を行ったことは同法同条第3号に該当する。

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4年3月17日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏