

神奈川、平 2 不17、平4.6.16

## 命 令 書

申立人 全労連全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 エヌオーケー株式会社

## 主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合が行う新入社員に対する組合加入説明会及び組合加入勧誘活動について、NOK労働組合と差別することなくその機会を与えなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令を受けた後速やかに下記の文書を縦1メートル横2メートルの白色木板に楷書で鮮明に墨書し、被申立人会社の本社及び藤沢工場の正門脇の見やすい場所に2週間にわたり破損することなくこれを掲示しなければならない。

## 記

当社が行った次の行為は、今般、神奈川県地方労働委員会によって、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認定されました。

今後は、このような行為を決して繰り返さないようにいたします。

- 1 当社最高相談役B1が、当社に申立人組合エヌオーケー分会とNOK労働組合とが併存しているにもかかわらず、会社の中立義務に違反してNOK労働組合の組合活動方針を支持するような発言をしたこと。
- 2 当社が、新入社員に対する組合加入勧誘活動の機会を与えることについて、申立人組合とNOK労働組合とを差別したこと。

平成 年 月 日

エヌオーケー株式会社

代表取締役社長 B2

全労連全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A1 殿

同 湘南地域支部エヌオーケー分会

分会長 A2 殿

- 3 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) 被申立人エヌオーケー株式会社（旧社名 日本オイルシール工業株式会社 以下「会社」という。）は、昭和14年12月に設立され、本件申立て時に、資本金は159億円、従業員数は約3,370名で、主として工業用ゴム

製品の製造及び販売を業とする株式会社である。

会社は本社を肩書地に置き、藤沢、二本松、静岡、東海、佐賀及び熊本に各事業場、筑波に技術研究所を有している。

- (2) 申立人全労連全国一般労働組合神奈川地方本部(以下「組合」という。)は、肩書地に本部を置き、本件申立て時には60支部分会約2,000名の組合員により組織されていた労働組合である。組合傘下の湘南地域支部エヌオーケー分会(以下「分会」という。)は、昭和40年10月13日に結成され、その後昭和42年4月11日に公然化した。本件申立て時の分会員は、A2分会長のほかA3、A4及びA5(以下それぞれ「A2」「A3」「A4」「A5」という。)の4名である。

なお、会社には、申立人組合のほかに、NOK労働組合(以下「NOK労組」という。)がある。

## 2 双筈会とNOK労組

組合は、会社が双筈会とNOK労組を通じて、分会の排除及び分会への差別を継続したと主張するので、まず双筈会とNOK労組について以下のとおり認定する。

### (1) 双筈会

ア 双筈会は、役員も含めた社員相互の親睦を目的とする団体であり、昭和29年10月に設立された。昭和38年には、当時社長であったB1が1億円の株券を同会に貸し出してその活性化を図り、今日に至っている。

イ 設立当初の双筈会規約によれば、同会は常任理事会で運営され、会員は役員も含めた全社員となっていた。各事業所は支部として位置付けられ、常任理事の選出は、藤沢工場及び羽田工場では職場理事の互選によったが、他の支部では支部長が兼務していた。昭和38年に、規約に会員の権利停止規定が設けられた。

ウ 昭和42年の規約改正により、工場長、支社長及び部長以上の者は賛助会員となり、常任理事の選出は職場会員50名につき1名の割合で選出された理事の互選により決定するようになった。同時に、規約に「会員としての自覚と責任をもち、堅実な思想を有する人格の育成に関する事項」という事業目的が新たに追加されると共に、会員の権利停止規定が除名規定に修正された。

その後、双筈会は、労働条件の改善や会長の専任制など会の事業や組織について新たな方向を検討していったが、昭和44年7月にこの検討に基づき労働協議会を発足させている。

エ 昭和44年9月のNOK労組発足後、双筈会は、NOK労組との打合わせの中で新しい会の在り方を検討した。その結果、昭和45年4月に現行の規約に改正され、役員も含めた全従業員を会員とする、会社とNOK労組との共同運営による親睦会となり、現在に至っている。

改正後の規約では、会社指名理事5名及びNOK労組指名理事8名

の定数13名で構成される常任理事会が、会の予算、決算その他会全般に関連する事項を決定するというシステムになっている。

オ 現在の双筒会の主な事業内容は、物資の斡旋、社員運動会の運営のような会員の親睦融和、共済・福利厚生等に関するものである。

カ 双筒会は、分会が公然化した昭和42年ころ、会社の意を受けて分会のビラまき妨害を行ったことがあった。

例えば、(ア)双筒会役員がビラ配布の組合員の周りを取り囲み、「見るな、もらうな、受け取るな」というプラカードを掲げて、一般労働者にビラを受け取らせないようにした。(イ)分会のビラを受け取らないという決議を行い、決議内容を会社の食堂に掲示した。(ウ)双筒会役員が分会員個々に圧力をかけた、等の行為である。

これらの行為について、双筒会は社長を初め使用者側をも会員とする団体であり、また、妨害に参加したものは職制以上の次長、課長、係長、組長クラスが大半であり、会社は当然その責を負うべきであるとして、昭和50年3月、当委員会では会社の不当労働行為を認定した(昭和42年(不)第15号 日本オイルシール工業業事件。)

## (2) NOK労組

ア NOK労組は、昭和44年9月3日に発足し、ゼンキン連合を上部団体とする。NOK労組は、会社とユニオンショップ協定を結んでおり、現在、分会組合員を除く組合員の範囲にあるすべての従業員がNOK労組に加入している。

イ NOK労組は、発足当初より「活動の基本」として「我々の組織は自主的なもので、いかなる者からの支配干渉を許さず、階級闘争至上主義を明確に排除し、自由にして民主的な労働運動を推進する。」という項目を掲げ、分会の活動とは一線を画そうとする運動方針を持っていた。

ウ NOK労組発足後今日に至るまで、NOK労組と会社とは、労働条件の基本的問題についてはまず中央労使協議会で議論し、そのあと団体交渉を行うという交渉手続を取っていた。交渉の場は本社会議室であり、その席に社長も出席することがあった。

例年、NOK労組と会社との春の交渉は3月終わりから4月初めにかけて実施されるが、平成2年の場合、4月4日の第1回中央労使協議会から4月11日の第6回中央労使協議会まで、春の交渉日程はあらかじめ決定されていた。

エ また、事業場単位に事業所労使協議会が設定されており、ほぼ毎月、NOK労組支部役員と会社とが各事業場の抱える労働条件の問題について話し合う機会を持っていた。藤沢事業場の場合、事業所労使協議会は研修センターや会議室で開催されていた。

オ NOK労組は、労使協議会のほか、会社の経営上の全般にわたる方針の徹底・意思統一の場として機能している会社の総合経営会議に出

席して発言する権利を与えられていた。さらに、NOK労組は、会社と共に、社内預金保全委員会、住宅融資審査会、健康保険組合会、厚生年金基金代議員会などの協議機関を持っていた。

カ NOK労組の初代中央執行委員長・A6はその後福島事業部製造2部長に、初代中央書記長・A7はその後取締役、二代目の中央書記長・A8はその後人事部長に、それぞれ昇進している。

### 3 和解までの労使事情（昭和40年～昭和52年）

昭和40年10月13日の分会結成以降、昭和52年9月5日の和解成立まで、当委員会への不当労働行為申立てが3件、横浜地方裁判所への提訴が5件係属した。

#### (1) 昭和42年（不）第15号 日本オイルシール工業事件

ア 本件は、昭和42年7月に申し立てられ、昭和50年3月28日、当委員会より一部救済命令が出された。

なお、本件では再審査の申立ては行われなかったが、組合より横浜地方裁判所に棄却命令部分の取消しを求める訴訟が提起された。同訴訟は、昭和52年9月の和解の成立により取り下げられた。

イ 不当労働行為として認定された事項は、次のとおりである。

(ア) 社長B1の朝礼における分会への中傷誹謗的発言

(イ) 会社職制（双筈会）のビラ配布妨害

(ウ) 会社職制によるスパイ行為

(エ) A4に対する集団暴行事件と訓告処分

(オ) 組合掲示板の貸与拒否

(カ) 福利厚生施設利用の差別

ウ しかし、A9及びA10分会員（当時）の配転命令拒否を理由とする懲戒解雇については、申立てが棄却された。

エ 会社は、当委員会の命令に従い、昭和50年4月25日に、組合に対して誓約書を手交した。また、同年5月28日、組合と会社は団体交渉の中で掲示板の貸与について合意した。

#### (2) 昭和43年（不）第11号 日本オイルシール工業事件

ア 本件は、昭和43年12月に申し立てられ、昭和44年8月22日、当委員会より一部救済命令が出された。

なお、本件では再審査の申立て及び訴訟の提起はなく、確定した。

イ 本件では、会社の団体交渉拒否は不当労働行為と認定されたが、A2及びA4に対する昭和43年年末一時金支給に関する申立ては救済の利益がないとして却下された。

#### (3) 昭和43年（不）第10号 日本オイルシール工業事件

ア 本件は、昭和43年12月に申し立てられたが、昭和52年9月5日、当事者による和解が成立した。

イ 本件において組合が請求した救済内容は、A11分会員（当時）については配転命令拒否を理由とする懲戒解雇の取消し、原職復帰及び賃

金相当額の支払い、A 2 及び A 4 分会員については昭和42年年末一時金並びに昭和43年度昇格及び夏季一時金等の差別の禁止及び差額の支払いであったが、和解の内容は、当委員会に係属した他の2件の申立て内容も含んで和解するというものであった。

ウ 組合と会社は、和解を契機に「会社と組合は、これを機会に今後、労働組合法並びに労働基準法を遵守し、健全な労使関係の確立に努めるものとする。」と協定した。和解協定書の内容は、次のとおりである。

(ア) A 9、A 10、A 11及びA 12に対する懲戒解雇の取消しと依願退職の扱い

(イ) A 2 及び A 4 の過去の賃金の是正並びに双筈会除名取消しについての会社としての十分な配慮

(ウ) 分会組合事務所の貸与

(エ) 和解金の支給

(オ) 当委員会への申立て及び横浜地方裁判所への訴訟の取下げ

(4) 横浜地方裁判所に係属していた事件

和解成立以前に組合は、当委員会への不当労働行為申立てと並行して、横浜地方裁判所に次の5件の事件を提訴していたが、和解の成立によってこれらの訴訟も取り下げた。

ア 昭和42年6月提訴 A 9 及び A 10 に対する解雇事件

イ 昭和42年11月提訴 A 4 に対する暴行を理由とする損害賠償請求事件

ウ 昭和43年4月提訴 A 11 に対する解雇事件

エ 昭和47年10月提訴 A 12 に対する解雇事件

オ 昭和50年5月提訴 当委員会のA 9 及びA 10解雇事件に対する棄却命令の取消しを求めた訴訟

4 和解以後の労使事情（昭和52年～平成元年）

(1) 団体交渉の状況

ア 昭和54年6月4日、分会（会社への団体交渉の申入れ、要請、抗議などは、ほとんど組合と分会との連名によって行っている。）は、昭和54年夏季一時金について会社に団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、「既にNOK労組と協定済みであり分会にも通知してある。団交で決める事項ではない。」と回答した。会社は、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第17条の拡張的効力が及ぶ場合に団体交渉は基本的に不要であると考えていた。

会社は、同月12日の分会と会社との夏季一時金に関する議事内容を「話し合い議事録」との標題で保存していた。

その年の夏季一時金の支給日は同月15日であり、分会員であるA 2 及びA 4 は当日夏季一時金を受給した。

イ 昭和55年6月3日、分会は昭和55年夏季一時金及び住宅手当につい

て会社に団体交渉を申し入れ、交渉は同月9日実施された。

その年の夏季一時金の支給日は同月13日であり、分会員であるA2及びA4は当日夏季一時金を受給した。

さらに同年7月10日、分会は、住宅手当及び賃上げ配分（査定）について会社に団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、同月22日、従来から査定の問題については団体交渉を行ってきていない、今回もこれについて団体交渉を行う考えはない旨回答した。

同月29日、会社は、分会に対して賃上げ配分補正の件で説明を行い、同年9月16日に開催された分会と会社との団体交渉において、賃上げ配分の問題が議論となった。

会社は、この7月29日の分会と会社との賃上げ配分補正等に関する議事内容を「分会に対する説明のやりとり」との標題で保存していた。

ウ 分会と会社との団体交渉及び話し合いは、現在まで20数年来、藤沢工場西門守衛所面会室で実施され、その都度机を運び込んで交渉の場を作っていた。分会は、昭和53年の団体交渉の申し入れに際し、交渉の場として藤沢工場西門守衛所面会室を指定したことがあるが、それ以降は藤沢工場会議室を指定していた。

また、分会の申し入れでは、団体交渉の交渉時間は2時間、出席者は役員以下の職制を要求していたが、会社は、1時間と回答することが多く、出席者は人事部長以下の職制であった。

## (2) 双筒会と分会

ア 分会公然化直後の昭和42年5月、双筒会を除名されたA2及びA4は、昭和42年（不）第15号・日本オイルシール工業事件の一部救済命令交付後の昭和50年7月、連名で双筒会に対し双筒会への復帰を要望した。しかし、双筒会は、「両名の真摯なる反省と謝罪をまっけてはじめて審議できる。」として、A2及びA4の双筒会への復帰を認めなかった。

イ 昭和52年9月の和解後も、同年10月28日、会社のA2及びA4の双筒会復帰打診に対して、双筒会は、「(両名の復帰は)謝罪文の提出及び提出後1年間の行動でその証左をするという2つの条件を満たしてのち。」(要約)と会社に回答し、A2及びA4の双筒会への復帰を認めなかった。これに対して分会は、「両名に対する双筒会の除名取消しについては、会社として十分配慮するものとする。」という和解条項に基づいて、会社に対して和解協定の履行を要請した。

ウ 昭和53年9月12日、分会はA2及びA4の双筒会復帰について会社と団体交渉を行った。この交渉の席上、会社は、A2及びA4が双筒会に復帰できないのは、双筒会の常任理事会でNOK労組指名の常任理事が2名の復帰に反対しているためと説明した。また、同じ席で、分会と会社には次のようなやりとりがあった。

「大体昨年(昭和52年)の和解の時、C1さんは双筒会の除名取消しができな

れば双筒会を解散して、別組織を作るということをいっている。」(分会)「だからそのようなことも含めていろいろな角度から検討し、努力をしているということだ。」(会社)「それでは、我々2人が独自に親睦会を作ったら、会社は経費援助するか。」(分会)「する。そのことは、和解直後から会社の提案していることではないか。それに対して分会は、それを拒んでいるではないか。」(会社)

エ 昭和54年4月、昭和54年度第3回双筒会常任理事会で、A2及びA4の双筒会復帰が認められた。

オ 昭和57年5月14日、分会は、双筒会藤沢支部主催の新入社員歓迎運動会でNOK労組の組合旗を降ろすか、分会の組合旗を掲揚するよう会社に要請した。双筒会は、その事業の一つとして会社の運動会の企画立案及び運営を行い、例年藤沢支部主催新入社員歓迎運動会会場にはNOK労組の組合旗が掲揚され、支部長が挨拶をしていた。

カ 同月16日、運動会が開催され、NOK労組の組合旗が掲揚された。同月25日、分会は、会社に対して、NOK労組役員が組合旗を持って入場行進し、更にNOK労組組合旗が終日ポールに掲揚されたことに抗議した。

分会が運動会での組合旗の掲揚について、文書で会社に抗議したのは初めてのことであった。

キ 同年6月、藤沢工場で実施された双筒会主催のB1会長杯争奪スポーツ大会では、例年掲揚されていたNOK労組組合旗は掲揚されなかった。また、昭和58年以降、双筒会藤沢支部主催の新入社員歓迎運動会においてNOK労組組合旗は掲揚されなくなり、NOK労組藤沢支部長の挨拶もなくなった。

### (3) 新入社員勧誘

ア 会社の新入社員研修は、本社採用社員が代々木オリンピックセンターで、工場採用社員が各工場で受けることとなっていた。代々木オリンピックセンターの研修は昭和50年ころから実施されており、その研修の様子は社内報「種とまと」(以下「種とまと」という。)に毎年掲載されていた。

イ A5は、昭和59年に会社に採用され、代々木オリンピックセンターで実施された会社の新入社員研修に参加した。この年の代々木オリンピックセンターでの研修対象者は、グループ会社を含めた本社採用の男子の高等専門学校、大学及び大学院卒業の新入社員45名であった。

この年の研修では、研修会場(教室)にNOK労組役員数名が現れ、A5は、他の新入社員とともにNOK労組についての説明を受けた。

また、この研修の中で、A5は、会社に存在する労働組合についての説明を会社側から受けた。

ウ 例年、新入社員は、研修日の初日若しくは前日に会社との労働契約書に署名及び捺印をしていた。労働契約書は、会社とNOK労組の労

働協約に基づき、昭和45・6年ころに会社が作成したもので、第4項には「乙は、乙が甲の従業員となった後1ヵ月以内に労働組合に加入しないとき、あるいは、みずから加入した労働組合から除名せられまたは脱退したときには、甲において契約を解除されても異存のないことを約束する。」という条項が入っていた。

会社の試用期間は2か月であったが、社員がこの労働契約書の条項に基づき、試用期間中に会社から契約を解除された例は今までなかった。A5もこの労働契約書に署名及び捺印をした。

エ 会社とNOK労組との労働協約上のユニオンショップ協定とは、次のようなものであった。

「第4条（脱退・除名と解雇）

会社は、会社の従業員で第3条第2項但書各号以外のもので、従業員となったのち1ヶ月以内に組合に加入しないもの（ただし、他の労働組合に加入したものはのぞく）、ならびに組合を除名されたものおよび組合を脱退したものを解雇する。ただし、会社が必要と認めたものについてはこの限りではない。」

オ 昭和61年2月、分会は、会社に対し「新入社員の集合教育カリキュラムの中に、会社にある一方の労働組合と同等に組合の説明の時間を設け、組合の説明の場と加盟手続きを行なう場を与えること。新入社員に対し、一方の労働組合と同等に資料の配布を認めること。」を要求した要求書を提出した。分会が文書で新入社員研修に関連して要求したのは、これが初めてのことであった。これに対して会社は、「会社は、いずれの組合に対しても研修期間中特にそのような機会を与える考えはない。研修期間中、研修室（研修施設のある敷地内を含む）、宿舎、会社施設内への立入り並びに右施設内での資料等の配布行為は一切禁止する。このことについてNOK労組に対する取扱いも同様のものである。」旨回答した。

しかし、会社は、NOK労組に対しては、立入禁止となる施設の具体的な範囲や研修時間外の昼休みや研修終了後の自由時間等を利用して組合説明会を開催し得ることを、分会に回答した内容に付け加えて説明していた。

分会は、昭和62年にも会社に同様の要求をしたが、この件に関する会社の昭和61年及び62年の回答書には、新入社員教育日程（スケジュール表）が添付されていた。しかし、それ以降は添付されなかった。

カ また、工場採用の新入社員は、数日間各工場の寮に入寮して研修することになっており、寮への立入り及び新入社員が研修を受けている職場への立入りも禁止されていた。

キ 分会員は、それ以前もそれ以降も、新入社員研修が実施されている時期に代々木オリンピックセンターに入構したことはなかった。

ク 新入社員でNOK労組に加入しなかったケースはなく、加入につい

ては、NOK労組本部が会社の人事部労務課に対して例年4月初めころ新入社員全員の加入を通知していた。新入社員のNOK労組加入について、会社は分会に通知することはなくNOK労組が分会に通知することもなかった。

(4) A3及びA5のNOK労組脱退

ア 昭和60年11月7日、A3及びA5は、NOK労組に脱退届を提出し、会社にもNOK労組脱退を通知した。また、同日両名は分会に加入すると共に、翌8日、分会は両名のNOK労組の脱退及び分会への加入をNOK労組に対して通知した。

イ NOK労組は、すぐにはA3及びA5の脱退を認めず、NOK労組藤沢支部執行部役員が両名の自宅を訪問したり、職場及び藤沢支部発行の支部機関紙「ふじニュース」（以下「ふじニュース」という。）紙上で、両名に対しNOK労組への復帰を呼びかけた。同月14日発行の「ふじニュース」は、「A3さん、A5さんはまだ私たちNOK労組の組合員です。」と記載した。

分会は、NOK労組に対し、同月13日付けの内容証明郵便で、NOK労組がA3及びA5のNOK労組脱退を認めず、NOK労組への復帰を呼びかける行動を不当な干渉として抗議すると共に、会社に対しても抗議した。

ウ 会社は、同月11日付けで、NOK労組専従者によるA3及びA5に対する職場でのNOK労組復帰への呼びかけ（脱退の理由聴取）について、就業規則に基づきNOK労組に注意を与えた。

エ NOK労組組合規約第12条（脱退）では、組合員の脱退について、「組合員が組合を脱退するときは賦課金等の義務を果たした上で脱退届を提出しなければならない。脱退の確認は中央執行委員会で行う。」と規定されていた。

オ 同月20日、NOK労組は、藤沢支部長名でNOK労組脱退について「NOK労組藤沢支部として重大な決意をもってしかるべき処置を取らざるを得ない」とA3及びA5に警告を発した。この時点でも、NOK労組はまだA3及びA5をNOK労組組合員としていた。

カ NOK労組は、昭和61年1月11日付け本部機関紙「団結」の中で、「A3・A5事件に関する件」と題して昭和60年12月20日付けのA13中央執行委員長の次のような声明を公表した。また、同年1月8日付け藤沢支部機関紙「ねんりん」（以下「ねんりん」という。）紙上でも同様の声明が掲載された。

「我々NOK労組のとるべき決断は、我々の生活の破壊につながる左翼的労働運動＝分会と断固闘っていくと同時に、大いなる勇気をもって彼等の狙いとする係争に決して巻き込まれぬ方法をとることである。

即ち、我々NOK労組は、彼等分会に係争のチャンスを与える事

無く（除名という処置をとらず脱退の確認）、我々の大切な職場を守るため、我々4,700余名全員の力をもって断固として分会を排除する為の行動を開始していくことを、ここに決断する。」

キ また、声明の中でNOK労組の活動の五原則に触れて次のように述べた。

「活動の五原則の第一にうたわれているのは、NOK労組は自主的に結成されたものであり、それ故、誰からの支配干渉も許さないという事である。そしてここで特に銘記すべきは、『階級闘争至上主義』＝『左翼的労働運動』を明確に排除していく事をうたっていることである・・・。」

ク 「ねんりん」では、加えて「藤沢支部には分会という組織が存在していたにもかかわらず、無視することが組織防衛上最善と考えてきた。」が、今後は「『太陽』なるビラの受け取り拒否運動を実施していく。」「アンケートの実施や個別訪問で接触を図ることもあるので情報収集と注意について機関紙を通じて実施する。」と分会の配布するビラの受取拒否運動等を進めていく方針を示した。

ケ 昭和61年2月、会社の会長であったB3は、総合経営会議の席上で、上司の部下に対する愛情について注意すべき点として次のような訓示を行った。この訓示は「種とまと」にも掲載された。

「上司の部下に対する愛情について注意すべきことが三つある。それを述べたいと思う。一つは、いくら愛情をかけても、それを迷惑がったり、逆恨みするようなどうにもならない人間が中にはいるものだ。そういう人間に対してはみんなで垣根を作るべきである。」

コ A3及びA5のNOK労組脱退の問題は、その後も分会と会社の労使関係に影響を残し、同年2月13日には、会社のチェックオフや団体交渉への対応にも関連して、分会は会社に「貴社の、これらの一連の不当な行為は『分会を職場から排除する』というNOK労組の方針と軌を一にしたものであり、会社と組合が一体となって分会の壊滅をねらったものと断ぜざるを得ない。」と抗議している。

#### (5) 二本松工場への配転

ア 昭和61年4月、「オールNOK十五ヵ年計画」の第一期五ヵ年計画が開始された。この計画には福島県二本松に新工場（以下「二本松工場」という。ただし、昭和62年6月以降は「二本松事業場」という。）を設立することが含まれていた。

同年9月29日、団体交渉の席上で分会の二本松工場設立に関する質問に対して、会社は、「『オールNOK十五ヵ年計画』に基づき、福島県二本松に新工場を設立することを計画し、移管部門については藤沢工場の樹脂製造部門（樹脂製造部と設計四部）と決定した。原則として、男子の事務職及び技術職は全員異動対象者となる。」と回答した。この移管による異動対象者は、本社採用者及び工場採用者を併せ

て百数十名であったが、分会員であるA3は樹脂製造部に、A5は設計四部に所属していたため、両名とも異動の対象となった。

イ 分会は、同年10月8日の要求書の中で、この計画は多くの問題を含んでおり、現段階でその計画を受け入れることができないこと及び計画実行の前に分会と十分協議するように求めた。主な論点は、樹脂製造部の移転の必要性及びそれに伴う異動の問題であった。

ウ 分会は、同年9月29日以降翌年3月24日まで、8回に及ぶ移転問題に関する団体交渉を会社と行ったが、これらの団体交渉には、分会員のほか組合のA14組合湘南地域支部書記長若しくはA15組合湘南地域支部長がほとんど同席した。これまでの分会と会社の団体交渉において、団体交渉の申入れは組合及び分会の連名でなされていたが、地域支部役員が団体交渉に出席する例はあまりなかった。

エ 会社は、同年10月より、二本松工場への異動対象者となっている従業員に対して異動に関する個人的な事情を聴くため、異動対象者全員に個人面接を実施した。NOK労組組合員は全員面接を受けたが、A3及びA5は分会の方針に従い個人面接を拒否した。

オ 分会は、同年11月28日の団体交渉申入書の中で、2名の分会員の配転問題について次のような分会の見解を明らかにした。

「二本松への配転の対象となっている樹脂製造部品質管理課のA3、設計四部設計課のA5は、貴社も御承知の通り、昨年11月7日組合に加盟し、現在各々組合のエヌオーケー分会の副分会長と会計という分会役員であることはすでに明らかにしている通りです。

この2名が二本松へ転勤するという事は4名の分会員の半数が藤沢工場から居なくなる事であり、組合活動上重大な支障をきたすこととなります。」

カ また、分会は、昭和62年3月9日の団体交渉の席上で、分会員の二本松工場への配転について、次のように分会としての事情を説明した。

「規約上でも、分会というのは、3名いて構成できることになっている。この前迄は、2名でもやってきたが、やはり、3名が最小限度だ。4名になって、ようやく基礎的な単位ができたのに、そこから、2名ひかれると機能を果たさなくなる。3名というのが、分会としての機能を果していくミニマムの人数である。」

キ 組合は、同年4月1日、二本松工場への配転問題で当委員会にあっせん申請を提出した。あっせん事項は配転問題と不誠実団交であった。

しかし、会社は、労働委員会のあることを断った。

ク 会社は、同年5月13日、A14組合湘南地域支部書記長も出席した分会との団体交渉の席上で、分会の組織上の問題を考慮して、A3及びA5を今回の異動からはずすと表明した。同時に、残す格好についてはNOK労組組合員と同様に会社が定めることであること、当面は二本松工場の単なる出先機関になること及び仕事としては品管、受入れ・

出荷になるという予想を示した。同月22日、会社は分会に対して、A 3及びA 5の二本松工場への配転を中止する旨通知した。

(6) 福島事業部樹脂製造部付（藤沢駐在）

ア 昭和62年7月27日、分会と会社は、A 3及びA 5の配置について事務折衝を行った。この事務折衝には、会社からB 4開発品事業部業務部長及びB 5開発品事業部業務部次長が、組合からA14組合湘南地域支部書記長及びA 2分会長が出席した。

この折衝において、会社は、両名の所属は福島事業部樹脂製造部付藤沢工場駐在、命令系統は樹脂製造部長であるが日々の命令系統は開発品事業部品質管理部検査課長が指揮代行、勤怠は開発品事業部業務部労務課、職種は品質管理技術職であることを明らかにした。

また、この席上、A 3及びA 5の将来の再配置が話題にのぼった。

分会は、分会独自でこれに先立つ同月13日、両名を福島事業部に配属し藤沢駐在とするのではなく、藤沢事業場に配属するよう会社に団体交渉を申し入れ、同月21日にも同様の趣旨の要請書を会社に提出していたが、同月27日付けでこれらを取り下げた。

イ 同年8月1日の異動で、会社はA 3及びA 5を福島事業部樹脂製造部付（藤沢駐在）（以下「藤沢駐在」という。）に配属し、二本松事業場は同月19日より稼動した。

ウ 藤沢駐在におけるA 3及びA 5の職務は、樹脂製造部の外注完成品及び部品の受入れ・払出し、検査、梱包並びに出荷業務という技術職と技能職を兼ねた職務であった。会社は、技能系25職種、技術系5職種、事務営業系10職種、特務1職種及び管理1職種の職設定をしていたが、A 3は品質管理技術職、A 5は設計技術職という技術系職種に位置付けられており、検査を行う検査機等技能系職種とはその職の位置付けが異なっていた。

エ A 3及びA 5が配属された検査室は、温度管理のため仕切りがされており、検査室内には両名の事務机が置かれていた。藤沢事業場内で温度管理の目的で仕切りのされている検査室は、MEG品質管理課及び開発品事業部品質管理部に置かれていたが、検査専任の従業員は事務机を持つことがなかったため、検査室に事務机が置かれることはなかった。

オ 同年12月3日、分会は、A 3及びA 5の配属問題について、会社と事務折衝したいと申し入れた。文書による事務折衝の申し入れは、同年8月1日のA 3及びA 5の藤沢駐在配属以降初めてであった。これに対し、会社は、現在特に話し合うべき状況にはないと考えている旨回答した。

同月17日、分会は、A 3及びA 5の配属問題について、A14組合湘南地域支部書記長を加えて会社と事務折衝を行った。その中で、本人達の配属了承について、「技能職の仕事では納得しない。」（分会）「本

人達だっというっていったじゃないか。」(会社)「物事をまとめる時は譲歩しなければならないこともある。」(分会)「判断のちがいがあ  
る。」(会社)「検査の仕事だけでは昇給・昇格にもひびく。」(分会)「そ  
れは別の問題だ。」(会社)というやりとりがあった。

カ 分会は、以降この問題について、昭和63年3月から4月にかけて要  
求若しくは要請を繰り返したが、同年5月17日のA14組合湘南地域支  
部書記長も出席した事務折衝で、A3及びA5の配属変更が合意され  
た。そして、同年7月1日、A3は開発品事業部品質管理部検査課、  
A5は開発品事業部開発部開発試作課へ配属された。

キ この間、昭和63年4月6日には、組合は分会連名で、会社のエヌオ  
ーケー分会員の時間外労働問題、分会への差別・いやがらせ等の一連  
の行為について、「貴社は『分会員を職場から排除する』という方針  
にそって卑劣で不当な差別を綿密に検討して飽く事なく実行に移して  
いながら、一方ではその事実が白日のもとにさらされるのを恐れて、  
支離滅裂な言訳やら『抗議』なる強弁でそれを覆い隠そうとしている  
のである。」と抗議した。

## 5 本件申立てに関わる事実(平成元年～申立時)

### (1) B1最高相談役の発言

#### ① B1の地位

ア 会社最高相談役B1(以下「B1」という。)は、従業員150名程  
度の企業から4,000名規模の企業に会社を育てた会社の実質的な創  
業者であり、昭和20年代半ばより会社経営の中心的存在であった。  
昭和52年6月代表取締役社長を退任した後、昭和60年6月まで代表  
取締役会長を務め、その後本件申立時に至るまで法人代表権は持た  
ないものの会社の最高相談役の役職にある。

イ B1は、現在も、NOKグループの会社役員、部長職以上の職制  
(本社は課長以上の職制)及びNOK労組役員が出席し、8月を除  
く毎月開催される会社の総合経営会議にほとんど常時出席し、その  
場における訓示及び発言は「種とまと」の巻頭に掲載されている。  
例えば、B1の訓示の見出しには次のようなものがある。

「全員の努力で好業績をおさめる」「早期にワラント行使のでき  
る状態づくりを」「超常識の努力でトップの決断にこえよう」「基本  
方針『不惑実行』は最も効率的なやり方で」(総合経営会議ダイジ  
ェスト'89)

「ねばり強く部下の教育を」「故障排除の名手を育てよ」(総合経  
営会議ダイジェスト'90)

ウ 会長など会社幹部は、訓示の中でしばしばB1に言及し、その記  
事が「種とまと」に掲載されている。例えば次のようなものである。

「最高相談役はNOK取締役を辞任されている。加えるに、会長職  
に当たる私は、ご存知のとおり、前会長に比べて能力・見識共に劣

る人間である。私は、会長として決定すべき事項に関しては、最高相談役から、『うるさい。自分で考えて実行せい』といわれるまで、執拗にご相談申し上げる考えでいる。」(B3会長'87年頭所信)

「幸い私の場合には、常に最高相談役が側にいて、いろいろとご相談に乗っていただくので、多分私は強くさせられているのだろう。」(B3会長 総合経営会議ダイジェスト'87)

エ 昭和60年6月に、B1が会社の代表取締役会長を退任して以降、平成元年6月までB1の弟であるB3が会長を、B1の長男であるB2が社長を務めたが、その後は、B2が社長と会長を兼務し、会社の経営に当たっている。

オ 昭和62年6月の時点で、B1は会社の株式を700万株(持ち株比率4.6%)保有し、資本、技術、財政及び販売にわたる全面的提携契約を締結している西独のフロインベルグ・ベタイリグングス・ゲー・エム・ペー・ハー(持ち株比率25.0%)に次ぐ大株主であったが、平成元年9月以降、その持ち株は100万株(持ち株比率0.6%)となった。

カ B1は、社長であった昭和40年前後、分会が結成され公然化したころに折りにふれて労働組合・合同労組を批判する発言を行っていた。例えば、「会社に労働組合はいらない。その金看板を降ろすわけにはいかない。」(昭和38年8月1日・藤沢工場朝礼要約)、「双筒会よりも組合がいいというのなら、双筒会を組合にすればよい。」(昭和41年8月1日・朝礼・社内報)、「最近藤沢地区に1,000人を超える共産党員がおり、彼等は当地区の二つの会社ソニーとオイルシール工業をマークして、彼等の陣営に引き込もうとすべくあらゆる方策、宣伝活動を行っております。」(昭和41年12月1日・朝礼・社内報)、「組合は共産党が指導しているもので、会社をつぶすものであるから、組合とは徹底的に闘う。」(昭和42年5月8日・朝礼要約)などである。これらの発言は、昭和50年3月、当委員会より不当労働行為と認定された(昭和42年(不)第15号 日本オイルシール工業事件)。

## ② NOK労組定期大会におけるB1発言

ア 平成元年9月3日、B1は、NOK労組第21回定期大会(20周年記念大会)に歴代NOK労組委員長と共に来賓として出席し、特別記念講演を行った。特別記念講演を行ったのはB1のみであった。

また、B1は、昭和53年のNOK労組第10回定期大会(10回記念大会)でも、初代NOK労組委員長と共に来賓として出席し、講演をしていた。

イ 第21回定期大会の講演の中で、B1は次のように発言した。

「きょう、第21回の定期大会の議案書を見せてもらって、最初のほうだけ、ちょっと目を通しましたけれども、『活動の基本』と

いう第1項目に、『我々の組織は自主的なもので、いかなる者からの支配干渉を許さず、階級闘争至上主義を明確に排除し、自由にして民主的な労働運動を推進する』と書かれています。これは皆さんの活動の基本の第1項目です。私は、活動の基本の第1項目にこういうことが書かれているということは、すばらしいことだと非常に感銘を深くしております。」

「だから、NOK労組はいかなる者からの支配干渉を許さない。また、共産主義者や社会主義者が言っている階級闘争至上主義も明確に排除する。そして、自由にして民主的な労働運動を推進する。これは自由主義の組合のあるべき姿を実に明確に、余すところなくはつきり第1項目めにうたっている。私は非常に共感を覚えます。」

ウ NOK労組第21回定期大会議案書には、「活動の基本」という標題で、「1. 我々の組織は自主的なもので、いかなる者からの支配干渉を許さず、階級闘争至上主義を明確に排除し、自由にして民主的な労働運動を推進する。」「5. 我々はNOK及び同系列会社従業員全員参加の組合を目指す。」などという項目が記載されていた。

しかし、次項で触れる「3ない運動」に関する記載はなかった。

### ③ 「3ない運動」

ア NOK労組は、昭和60年11月のA3及びA5のNOK労組脱退以降、「ふじニュース」紙上を中心に、「ビラを取らない・読まない」「カンパ・アンケート等に応じない」「分会の誘いに乗らない」等の標語を掲げ、分会のビラ受取拒否運動を行ってきた。

イ 平成元年9月のNOK労組第21回定期大会以前の1年間で、NOK労組藤沢支部が「ふじニュース」紙上でこれらの標語を掲げたのは、「カンパに応じないように」と呼びかけた同年6月の2回だけであった。

ウ 平成元年9月のNOK労組第21回定期大会以降も、NOK労組藤沢支部は、「私達NOK労組は、分会が配るビラを『受け取らない！読まない！』そして分会が要請する『カンパ』にはこたえない運動を永く展開しています。」(同月20日)、「分会のビラをとらない・アンケートに答えない」(翌月9日)という従来どおりの標語を掲載した「ふじニュース」を発行した。

エ NOK労組藤沢支部は、同年10月12日発行の「ふじニュース」から「ビラは受け取らない・カンパに応じない・アンケートには答えない」という分会のビラ受取拒否運動を「3ない運動」と命名し、以降、「ふじニュース」紙上で、分会のビラ受取拒否を訴え、分会の運動方針を批判する回数も増加した。

平成2年10月発行の「ねんりん」(支部活動報告)及びNOK労組第22回年次大会活動報告書(支部活動に関する報告・藤沢支部)

は、「3ない運動」に関して「支部組合員の総意の運動として『3ない運動』を地道に展開し着実に成果に結び付けることができました。」「先人たちが実践してきた事をまとめ『3ない運動』として、機関紙を通し組織強化と組織防衛の運動を展開してきました。」「さらに『3ない運動』を継続して推進します。」と記載している。

オ NOK労組第21回定期大会以降、「ふじニュース」紙上に「3ない運動」という標語が掲載された回数は、10月～12月で4回、翌年1月～3月で13回、4月～6月で19回、7月～8月で14回であった。

カ これに対し、分会は、平成2年2月9日、NOK労組本部に「3ない運動」をやめるよう抗議すると共に、組合は、同月27日「3ない運動」に対する闘争本部を結成した。翌月2日には、NOK労組本部に「3ない運動」に関する申入れを行い、同月13日にはNOK労組藤沢支部に対して組合としての要請行動を行った。また、分会は、平成2年6月ころより、「3ない運動」に関して会社への抗議を開始した。

キ この時期は、日本の労働運動が再編成される時期に当たっており、平成元年11月21日に「日本労働組合総連合会」と「全国労働組合連合」が結成されている。NOK労組は前者の、組合は後者の系列に属していた。また、NOK労組藤沢支部は同年11月を組織強化月間としていた。

## (2) 分会のビラの配布

ア 平成2年4月5日、分会は、午前7時10分から20分までの間、藤沢事業場構内で「新たな出発によせて（新入社員のみなさんへ）」と題する分会の新入社員向け宣伝パンフレットを配布した。分会結成以来、分会が藤沢事業場構内でビラを配布したこと及び腕章を着用したことは初めてであった。分会は、それまで藤沢事業場付近では西門又は北門の門外でビラを配布していた。分会員が着用した腕章は赤字に白抜きでエヌオーケー分会と書かれており、分会員はビラ配布時のみ腕章を着用していた。

同日午後、会社は、分会員3名（A4、A3及びA5の3名。A2は会社の呼出しを拒否した。）をそれぞれ呼び出し、B4業務部長、B6労務課長らが就業規則違反であるとして、パンフレットの配布をやめるように注意した。

イ 同月9日、分会は午前7時10分から55分まで、藤沢事業場西門で分会の職場新聞「太陽」（以下「太陽」という。）を配布した。この時、A2が分会の腕章を着用したまま藤沢事業場構内に入ったとして、B6労務課長は、A2に「腕章をはずせ」と注意した。

同月12日、分会は、同月5日会社が分会員を呼び出し、パンフレットの配布をやめるよう注意したこと等について会社に抗議した。

ウ 同年5月21日、分会が午後10時から10時40分までの間、藤沢事業場

構内で「太陽」を配布していたところ、会社のB7労務課員が約10分間にわたり就業規則違反であるとして、「腕章をはずせ」「会社構内だから外に出ろ」とビラの配布を阻止しようとした。

エ 同月22日、分会が午前7時10分から55分までの間、藤沢事業場構内で「太陽」を配布していたところ、会社のB6労務課長、B8労務課長補佐及びB7労務課員がそれぞれ就業規則違反を理由に、「腕章をはずせ」「外に出ろ」「ビラを配るな」などとビラの配布を阻止しようとした。

オ 同月23日、分会員3名（A4、A3及びA5）の職場の上司がそれぞれ分会員を呼び出し、就業規則違反であるとして、藤沢事業場構内でのビラ配布をやめるよう注意した。

同月31日、分会は、上記の同月21日から23日までの会社の行為について、会社に抗議した。

カ 同年6月6日、午前7時ころ、A2が会社構内を移動中、会社のB4業務部長がA2に対して、「腕章をはずせ」「はずさないのなら外に出ろ」と注意し、その際会社労務課員に写真撮影をさせた。

その後、午前7時10分から55分までの間、分会が藤沢事業場構内で「太陽」を配布していたところ、会社のB9業務部次長、B6労務課長、B10業務課長、B8労務課長補佐及びB7労務課員が就業規則違反を理由に「腕章をはずせ」「ビラを配るな」「外に出ていけと命令しているんだよ」「NOK労組は別だよ」と発言し、ビラの配布を阻止しようとした。

同日、分会員4名（A2、A4、A3及びA5）の職場の上司がそれぞれを呼び出し、就業規則違反であるとして、藤沢事業場構内でのビラ配布をやめるよう注意した。

キ 同月18日、会社は分会に対し、藤沢事業場構内でのビラ配布をやめるよう抗議文を提出した。

ク 同月19日、分会は午前7時10分から55分までの間、藤沢事業場構内で「太陽」を配布していたところ、午前7時30分ころから55分まで、会社のB6労務課長、B10業務課長、B8労務課長補佐及びB7労務課員が就業規則違反であるとして、「腕章をはずせ」「出て行けといっているんだ」と分会がビラを配布しないようにした。

同月29日、分会は上記の同月6日及び19日の会社の行為について会社に抗議した。加えて、同月18日付けの会社の抗議文に対しても抗議した。

ケ 以上のア、イ、ウ、エ、カ及びクにおいて分会が配布した新入社員向け宣伝パンフレット及び「太陽」には、分会の労働組合についての考え方、会社の労働条件に関すること、NOK労組に関することなどが記載されていたが、事実誤認並びに誹謗として特に会社から問題提起されたことはなかった。

コ 申立時点における会社就業規則には、次のような規定がある。

「14条 (入門禁止、退出)

会社は、つぎの各号の一に該当すると認める従業員に対しては、その入門を禁止し、または退社あるいは退場を命ずることがある。

(2) 異様な服装をしているもの、あるいは会社の禁止した服装をしているもの。

15条 (集会等の許可)

従業員は、会社の許可なくして会社の施設内で集会を行い、または文書図画を配布し、もしくは掲示をなし、その他会社の施設を使用することをしてはならない。」

サ 平成2年4月当時及びそれ以降の分会員の会社での所属部署及び勤務時間は、次のとおりであった。

A 5 開発品事業部開発設計部試作課 午前8時～午後4時50分

A 3 同 品質管理部品質管理2課 同上

A 4 同 品質管理部品質管理3課 同上

A 2 福島事業部技術部(藤沢駐在) 同上

また、会社事業場では、一般勤務者のほか二交替制又は三交替制により勤務に従事している従業員がいた。

シ 会社藤沢事業場におけるビラ配布の許可手続は、開発品事業部業務部労務課が担当していた。そして、ビラ配布の許可又は不許可の判断は労務課長が行うが、会社にはその判断基準についての文書化されたマニュアルはなかった。NOK労組は、各職場の職場委員を通じて機関紙等印刷物を配布する方式をとっていたが、NOK労組が職場の中で配布する印刷物等についても、会社とNOK労組との労働協約第26条(文書の配布・集会・演説・放送)によって、事前に逐一会社に許可申請することとなっていた。

会社は、審問の席で、「会社に許可を受けるという手続きをとっていない分会のビラの配布」を就業規則違反と考えていたと証言した。また、会社は、審問の席で、腕章の着用は、「異様な服装をしているもの、あるいは会社の禁止した服装をしているもの」に該当し、就業規則違反であると考えていたと証言した。

しかし、会社は分会の配布したビラの内容が、事実と反するとか、会社の秩序維持に悪影響を及ぼしたとして抗議したことはなかった。

分会は、ビラの配布について会社の許可を得ていなかった。

ス 藤沢事業場構内では、銀行、自動車ディーラー、生命保険会社などのパンフレットが休み時間の従業員を対象に喫茶室の休憩所付近で配布されることがあったが、これらの配布について、会社は、業者に許可を与えていた。

セ 分会がビラを配布したのは藤沢事業場構内の工場と寮、研修センタ

一、第2食堂及び体育館をつなぐ通路周辺であり、対象としたのは工場へ出勤又は退社する従業員であった。

藤沢工場の入寮状況は、平成3年11月現在で男女合計274名であり、そのうち平成3年度の新入社員は50名であった。

ソ B4開発品事業部業務部長は、藤沢事業場における施設管理責任者であった。

### (3) 新入社員勧誘

ア 平成2年3月9日、分会は、会社の新入社員研修に関連して、「1. 新入社員の研修（集合教育）期間中に、組合の説明と加盟の訴えのために1時間程度の時間と場所を本社地域・藤沢地域にそれぞれもうけること。2. 新入社員に対する組合の宣伝活動に対する妨害、干渉を行わないこと。」という内容を記載した要求書を会社に提出した。

これに対して、同月23日、会社は、「会社はいずれの組合に対しても研修期間中にそのような機会を与える考えはない。また、研修期間中、研修施設・宿泊施設への立入り並びに右施設内における資料等の配布行為も一切禁止する。このことについては、NOK労組に対する取扱いも同様である。」「会社は同労組（NOK労組）に対しても便宜を図ってきてはおらず、・・・」という内容を分会に回答した。

その趣旨は、昭和61年以降、同様の分会の要求に対して回答してきたものと同じ内容のものであった。

イ 会社は、たとえ研修期間中であっても、代々木オリンピックセンターへの部外者の入構は可能であり、会社が借りている教室は誰でも簡単に分かると説明しているが、これについて分会にその見解を示したことはなかった。

一方、NOK労組は、新入社員研修に関連して分会と同様の文書による申入れを会社にしたことはなかったが、会社はNOK労組には口頭で「立入り禁止となるのは、代々木オリンピックセンターの場合、研修を行う教室及び廊下を含む宿泊施設であること。研修時間外の昼休みや研修終了後の自由時間等を利用して組合説明会を開催し得ること。」を説明していた。

ウ また、会社は、審問の席で、「工場での新入社員に対する組合勧誘について、研修期間中、組合員勧誘を目的としての新入社員が入寮している寮への立入り及び新入社員が研修を受けている職場への立入りは禁止するが、その他の会社構内における勧誘行為は規律違反しない限りかまわない。つまり、分会及びNOK労組ともに、会社構内で新入社員に組合加入申込書を渡すことも、会社の許可を得ていれば就業規則違反にならない。したがって、会社構外での組合員勧誘は当然自由である。」（要約）とする見解をとっていたと証言したが、これについても分会には説明していなかった。

エ 同年の新入社員研修は、代々木オリンピックセンターでは、総合事

務職及び技術職（大・高専卒男子）が3月28日から4月5日まで、一般事務職（短大・高卒女子）が3月29日から4月3日まで、藤沢工場では、技能職（高卒男女）が3月26日から4月9日まで実施された。代々木オリンピックセンターでの研修受講人員は合計で217名、藤沢工場での研修受講人員は91名であった。

これら新入社員は、すべてNOK労組に加入した。

オ 同年度会社入社式は、同年4月2日午前10時30分から午前11時15分まで、NOK本社9階会議室で実施された。

カ 会社は、これまでNOK労組から新入社員のための組合加入申込書の配布許可申請を受けたことはなかった。

キ 申立時点における会社とNOK労組との労働協約では、従業員の採用について次のような規定がある。

「第6条（会社の通知義務）

会社はつぎの各号の一に該当する場合は文書をもって組合に通知する。

（3）従業員の採用・異動

第28条（採用）

会社は従業員の定期採用にあたっては、組合にあらかじめその方針・基準について説明し、意見聴取を行ない、就業規則に定める手続きにより、採用するものとする。」

また、文書の配布、集会、演説及び放送についても、労働協約に次のような規定があった。

「第26条（文書の配布・集会・演説・放送）

組合は会社の施設内において図書、印刷物その他の文書を配布しまたは集会・演説・放送を行なう場合は、あらかじめその実施について会社の許可をうけなければならない。」

加えて、NOK労組が出席している総合経営会議の席上でも、従業員の新規採用についての計画及び結果が報告されていた。

## 6 本件申立てについて

申立人は、平成2年8月30日、会社を被申立人として、(1) B 1の言動を通じて申立人組合の運営に支配介入することの禁止、(2) 職制並びにNOK労組を通じて申立人組合が行う「太陽」などのビラ等の配布の妨害をすることの禁止、(3) 申立人組合が新入社員に対し組合説明会の開催及び加入勧誘活動を行うことにつき、NOK労組と差別することなくその機会を与えること、(4) ポストノーチス、を求めて不当労働行為の救済申立てを行った。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 昭和52年和解以降の労使事情

和解以降の労使事情について、組合は、昭和52年9月5日、会社と組合との間に和解が締結され、「これを機会に、今後労働組合法並びに労働基準法を遵守し、健全な労使関係の確立に努めるものとする」こととなったの

にもかかわらず、会社の組合敵視政策が基本的には何の変更もされず継続し、本件不当労働行為事件を引き起こす背景となっていると主張し、会社はこれを否認するので、以下、和解以降の労使事情を検討しておくこととする。

(1) 双筒会と分会との関係

双筒会は、第1の2の(1)のエで認定したように、昭和45年の規約改正により現在のような会社とNOK労組との共同運営の親睦会となった。

その運営に関しては、第1の4の(2)のウで認定したとおり、会社が和解直後に双筒会を解散して別組織を作ることや分会独自の親睦会を作ることなどを分会に提案していることから、会社は全く分会の存在を前提としていなかったと考えざるを得ない。

双筒会の規約が改訂されたのが、組合と会社が不当労働行為事件をめぐって争っている時期であったこと全社員を構成員とする親睦会としての双筒会のあり方からみると、会社が両組織を平等に取り扱っていたとは言い難い。

それゆえに、組合が主張するような、A2及びA4の双筒会への復帰の遅れや新入社員歓迎運動会での組合旗掲揚等の紛争が起こったのであり、分会と会社の労使関係の悪化も双筒会に対する会社の姿勢に問題があったように思われる。

(2) 会社の分会への対応（団体交渉及び組合活動の妨害）

会社とNOK労組とは、第1の2の(2)のウ、エ及びオで認定したとおり、労働条件の基本的な問題を議論する中央労使協議会等の開催や総合経営会議へのNOK労組の参加などを通じて、協調的な労使関係を維持していた。一方、第1の4の(1)のア及びイで認定したとおり、分会と会社とは、昭和54年及び昭和55年の夏季一時金に関する団体交渉のように、NOK労組との話合いの後に団体交渉が行われたり、団体交渉の日程が遅れるなどスムーズに行われていたとは言い難い。

さらに、藤沢工場（昭和62年6月以降、藤沢事業場に名称変更。）における会社とNOK労組との事業所協議会は、藤沢工場の会議室や研修センターで実施されてきたにもかかわらず、第1の4の(1)のウで認定したとおり、分会との団体交渉は藤沢工場西門守衛所面会室にわざわざ机を運び込んで行われるなど、分会とNOK労組との会社内での影響力及び基本的立場の違いを差し引いても、会社の交渉態度が団体交渉の場所、時間、当事者などの面において公正なものであったかは疑わしい。特に、交渉場所について、分会が当初そこを指定した経緯があるとはいえ、藤沢工場西門守衛所面会室から他の場所に変更する理由がないという会社の主張は、二つの労働組合が併存する状況下においては、公正とはいえ、むしろ会社の分会に対する差別感を表明していると判断せざるを得ない。

新入社員に対する説明会開催の便宜については、会社は分会に対して、

新入社員研修中の研修施設への立入りは分会のみならずNOK労組についても等しく禁止していると回答している。しかし、第1の4の(3)のイで認定したとおり、昭和59年当時、NOK労組役員は代々木オリンピックセンターの新入社員研修の場で自己の組合の説明を行っている。会社はこの点について否認するが、代々木オリンピックセンターの新入社員研修は昭和50年ころから実施されており、分会が会社に対して新入社員に対する組合説明の場を設けてほしいという要求を初めてしたのは、A3及びA5がNOK労組を脱退し分会に加入した直後であるという事実を照らせば、A5の証言の信ぴょう性は高いと判断せざるを得ない。さらに、会社の就業規則第15条（集会等の許可）及び会社とNOK労組との労働協約第26条（文書の配布・集会・演説・放送）の内容からすれば、NOK労組が研修の場である教室でNOK労組の説明を行ったことを知らないという会社の主張は不自然である。加えて、例年新入社員が4月の初めころには全員NOK労組に加盟していること、会社はNOK労組とのユニオンショップ協定に基づいて労働契約書を作成し、新入社員に署名及び捺印をさせていること、さらには、分会は会社から、「昼休みや研修終了後の自由時間に組合の説明会を行ってもよい。」（要約）という回答文言についての解釈を示されていないという諸事実からみれば、組合が研修施設への立入りは分会のみならずNOK労組についても等しく禁止しているという会社の回答を疑ったとしても無理からぬところである。分会からそれ以上の質問を受けなかったという理由で、NOK労組には説明したが分会には会社の解釈を示さなかったという会社の態度は、公平さを欠くといわねばならない。

(3) 藤沢工場樹脂製造部の二本松工場への移転及びその後

A3及びA5がNOK労組を脱退し分会に加入した直後の昭和61年4月に、会社は藤沢工場樹脂製造部の二本松工場への移転計画を開始した。会社の計画は、第1の4の(5)のアで認定したとおり、オールNOK十五ヵ年計画の一部として福島県二本松に工場を建設し、藤沢工場の樹脂製造部門を移転するというものであった。移転にかかわる異動については、原則として本社採用の男子の事務職及び技術職は全員、工場採用の技能職等にはできるだけ協力してもらおうというのが会社の方針であった。異動対象者数は百数十名にのぼった。

会社が、異動対象者百数十名の規模の製造部門の移転に際して、勤務地に定めのない本社採用の男子の事務職及び技術職には全員の異動を、工場採用の従業員にもできるだけ異動をさせる方針を採ったとしても、会社の経営上不自然なことではない。加えて、異動対象となった本社採用の従業員の中にA3及びA5が含まれていたとしても、分会員となったA3及びA5を配転させるために、会社が会社の経営上重要な意味を持つ特定の工場製造部門の移転を決定したと考えるのは困難である。移転の時期についても同様である。したがって、会社が分会の組織弱体化

をねらい、分会員4名の内の2名を配転させようとしたという組合の主張は採用することができない。

分会はこの配転問題について会社の不誠実団交を指摘する。

第1の4の(5)のウ及びオで認定したとおり、昭和61年11月28日の団体交渉の席上において、分会はこの配転が組合活動上の重大な支障をきたすことになる旨発言しており、さらに、この配転問題に係る団体交渉には、分会の上部組織である湘南地域支部役員が出席していることなどを勘案すれば、この配転が組合の組織及び分会の組合活動にとって重要な問題であったことに疑いはない。

A3及びA5の藤沢駐在への配属に関しては、第1の4の(6)のア及びオで認定したとおり、昭和62年7月27日の会社と組合との交渉経過及び分会が分会員2名の福島事業部配転中止の要求書を取り下げた経緯からみて、分会はA3及びA5の福島事業部配属(藤沢事業場の敷地内駐在、以下略)を、一時的にはあるにせよ了解したものと思われる。しかし、両名の福島事業部への配転についての団体交渉の経過から、分会としても会社の提案を受け入れざるを得ない組合の事情があったと推測され、会社の福島事業部配属を分会及び両名とも快諾したという主張は採用できない。

藤沢駐在の職務に関しては、第1の4の(6)のア、イ、ウ及びエで認定したとおり、ライン職とスタッフ職の混合した職務であり、会社は「駐在」という形の配置は他にも存在すると主張するが、会社の職種構成からしても特殊な配置形態であったことに疑いはない。

会社が当初から両名を他の従業員から隔離する意図を持っていたかどうかは別にしても、業務上の必要から両名を藤沢駐在に配属したとする会社の主張はにわかに採用し難く、結果としてA3及びA5の両名を他の従業員から隔離する形となったことは認めざるを得ない。

#### (4) B3の発言

B3の発言は、第1の4の(4)のケで認定したとおりであるが、この発言が分会敵視の方針を指令したものとするには疎明が十分でない。

しかし、この発言の時期が昭和61年2月であり、A3及びA5がNOK労組を脱退し分会に加盟し、それに対してNOK労組が分会の排除を明確にした直後であることを勘案すれば、その発言は誤解を招きやすく、また、時期的にみて穏当な発言であったとは言い難い。

#### (5) NOK労組と分会との関係

NOK労組は、その発足当初より組合の運動方針とは活動方針を異にしていたが、昭和60年のA3及びA5のNOK労組脱退及び分会への加入を契機に、分会を排除するという分会攻撃の方針を強めていった。

第1の4の(4)のカ及びキで認定したとおり、昭和60年12月20日付けで発表された「A3・A5事件に関する件」と題するNOK労組委員長声明は、「活動の五原則の第一にうたわれているのは『階級闘争至上主義』

＝『左翼的労働運動』を明確に排除していく事をうたっていることであること。」「左翼的労働運動＝分会と断固闘っていくこと。」を明確にした。また、この時期を契機に、NOK労組は「ふじニュース」に、「ビラを取らない・読まない」「カンパ・アンケートに応じない」「分会の誘いに乗らない」等の標語を掲げ、分会のビラ受取拒否運動を進めてきた。

会社には二つの労働組合が併存し、しかも対立状態にあった。会社のほとんどの従業員を組合員とし、会社と良好な労使関係を維持しているNOK労組に比して、少数派である分会の立場は弱く、特に昭和60年のA3及びA5のNOK労組脱退事件以降は、分会の組合活動はNOK労組にほとんど抑え込まれている状況であった。

以上、和解後の労使事情を概括すれば、分会と会社との間に大きな争いは表面化しなかったものの、和解以降も会社の分会に対する差別は継続していたとみることができる。

一方、これに対して、組合には、会社に差別されることへの不満がうっ積していたことは、昭和61年2月から平成元年4月にかけての会社への抗議からもうかがうことができ、組合と会社との紛争発生の素地は本件以前から存在していたと認められる。

## 2 NOK労組第21回定期大会におけるB1発言

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

昭和52年9月の和解以降も、会社の組合に対する敵視政策は継続され、本件不当労働行為事件発生の底流となった。

B1は代表権限若しくは取締役としての権限こそないものの、会社内部にあっては、重要な経営方針の立案とその実行の場面において、依然として会社の実質的な最高責任者の地位にある。

B1は一般的に「共産主義者や社会主義者が言っている階級闘争至上主義」について語ったのではなく、まさに、分会を排除することについてNOK労組を支持し、激励したのであり、「表現の自由」の範囲を踏み出している。

この発言は複数組合併存下における使用者の中立義務に反し、申立人組合に対する支配介入に該当する。

会社は会社の最高相談役であるB1をして、NOK労組第21回定期大会においてそのような言動を執らせたものであり、また、B1がNOK労組をして「3ない運動」を行わせ、組合の活動を妨害し、支配介入をした。

#### イ 被申立人の主張

会社の経営方針の決定は取締役会で行われているのであり、B1は昭和60年6月に会社の代表取締役会長退任後、最高相談役ではあったが、会社の取締役に就任したことはなく、したがって、経営方針の決定について、何ら法的権限を持っていなかったのであるから、申立人

が主張するような実質的な最高責任者の地位にあったということはありません。

使用者が労働組合の綱領や運動方針について一般的に意見を述べることは、それが批判ないし非難にわたることがあっても一般的な意見の範ちゅうにとどまる限りは言論の自由に属する。

B 1 は会社の取締役でもなく、労組法第 7 条に言う「使用者」でないばかりか、NOK 労組 20 周年記念大会には来賓として講演を行っただけである。時期的にも NOK 労組と分会との間で特段の問題が生じていたことはなく、その内容自体もその表現に強制、威嚇又は利益誘導の明示若しくは暗示など、組合の自主性を害するものはない。

また、NOK 労組は労組法に基づいて、会社の従業員が自ら結成した労働組合であり、会社によって作られ育成されたものではない。

会社が知り得る限り、NOK 労組の「ビラを受け取らない」「カンパに応じない」「アンケートに答えない」と同様の運動は、A 3 及び A 5 両名が NOK 労組を脱退した昭和 60 年ころより行われており、B 1 発言以降始められた運動ではない。B 1 発言自体をみても、「3 ない運動」を推進するような表現は全く見当たらず、B 1 発言と「3 ない運動」との間に因果関係があるとは到底考えられない。

## (2) 当委員会の判断

### ア B 1 の地位

本件において、B 1 は、代表権を持たない会社の最高相談役の役職にあった。

第 1 の 5 の (1) の ① で認定したとおり、B 1 は会社の実質的な創業者であり、平成元年 9 月までは会社の個人筆頭株主であったこと、現在会社の会長及び社長を兼務している B 2 は B 1 の長男であること、加えて、B 1 は会社の月例の総合経営会議に出席し、最高相談役として訓示及び発言を行っており、その訓示及び発言はその都度「種とまと」の巻頭に位置することなどを考慮すれば、会社の主張するように、単に B 1 の法的権限にのみ着目することは適切ではない。

会社の総合経営会議は、会社の意思決定機関ではないが、会社の経営上の全般にわたる方針の徹底及び意思統一の場として機能しているものであり、そこで、会社経営について B 1 が訓示し、そしてその訓示が社内報の巻頭に掲載される意味は、決定された会社の方針を徹底し、意思統一を強固にするために少なからぬ役割を担っていたと考えられる。

第 1 の 5 の (1) の ① のウで認定したように、社内報における会社役員の最高相談役である B 1 に対する言及の仕方をみれば、会社はその畏敬の対象である B 1 の言動に言及、あるいは利用することによってその意思決定を全社に浸透させようとする意図が感じられるのである。

このように、B 1 は会長退任後現在に至るまで、会社の経営方針の

決定について法的権限こそ持っていないが、最高相談役として、その発言が会社の従業員に大きな影響を与えていたと評価することができる。

以上により、会社は、B 1 は労組法第 7 条にいう「使用者」でないと主張するが、その発言の会社内における、特に従業員に対する影響力を考えれば、少なくとも問題発言の時点においては実質的に「使用者」に準ずる地位にあり、会社はその発言に対して責任を負うべきものと判断せざるを得ない。

#### イ 発言の内容及びその影響力

B 1 の発言は、第 1 の 5 の (1) の ② で認定したとおり、NOK 労組第 21 回定期大会議案書掲載の「活動の基本」第 1 項を引用し、これに共感を覚えるという趣旨のものであった。

問題は、B 1 があえて「活動の基本」第 1 項を特定して引用し共感を覚えると発言したことが、NOK 労組に対する来賓としての儀礼的挨拶以上の意図があるのか、及びその発言が B 1 の特別記念講演の全体の文脈の中でどのような位置を占めるのかである。

講演の要旨のみから判断すれば、講演において B 1 が主に伝えようとした内容は、「個人主義者」「自由主義者」としての自分の人生経験及び人生観から、会社の従業員（NOK 労組員）がより豊かな人生を送ることができるように、生き方の方向を示すといったものであったことは否定できない。とはいえ、前記のような B 1 の会社における地位及び会社と NOK 労組との関係などからみれば、B 1 が引用した NOK 労組「活動の基本」第 1 項が、具体的には NOK 労組の分会排除の方針を暗示していることを、B 1 が意識していなかったとは考えられない。また、B 1 が分会より NOK 労組の組合活動のあり方が会社にとってよいと思っていたことも推測できるところである。したがって、B 1 が「活動の基本」第 1 項を特定して引用し、これに共感を覚えるという発言をした際に、B 1 が分会排除の意図を持ってしたとまではいえないにしても、B 1 の発言が儀礼的挨拶の域を越え、NOK 労組の分会排除の方針を支持するとの認識を持っていたと推認せざるを得ない。先にも述べたように、B 1 は会社従業員の畏敬の対象であり、その発言の重みとそれが組合活動の方針に関する発言であるだけに、それが分会に及ぼした影響力は、本人及び会社が考える以上に大きなものであったと判断される。

#### ウ 発言の前後の労使事情

和解以降の労使事情の推移からも判断されるように、会社は、和解以降は、それまでの、分会を会社から排除するという方針ではなく、できるだけ分会を会社とはかかわらないような存在として、会社の従業員になるべく影響を与えない存在にしておくという方針で対処したと判断される。

即ち、双筒会での分会の扱い、団体交渉の方法及び場所、新入社員に対する組合説明会等組合が指摘した多くの場面は、会社が分会及び組合の会社及び会社従業員に対する影響力を極力少ないものにしようとした行動の現れと考えられる。

このような会社の方針から、和解以降分会と会社との間では特に目立った労使の紛争は起きていない。しかし、すでに指摘した団体交渉の場所、二本松工場への配転問題に関する組合のあっせん申請等に見られるように、会社の分会に対する嫌悪感が消滅したわけではなく、それが会社と双筒会、NOK労組との関係において、分会封じ込めないし排除の組織構造を作りあげてきたとみられる。

加えて、昭和60年に発生したA3及びA5のNOK労組脱退事件以降、NOK労組はそれまでの分会を無視する方針から、分会を排除する方針に変更した。社内で孤立を深めていた分会にとって、NOK労組からの攻撃はその後の分会の組合運動の進め方にも関連しており、会社及びNOK労組と分会間の摩擦が激しくなったと推認される。

特に、B1が定期大会において発言した時期は、11月に労働運動の組織再編が予定され、分会が属する「全国労働組合総連合」とNOK労組が属する「日本労働組合総連合会」とが二つの労働運動の流れとして袂を分かち、対立を明確化していった時期である。したがって、これにより会社における分会とNOK労組との運動方針の対立は激化せざるを得なかったと考えられる。

#### エ NOK労組と会社及びNOK労組の「3ない運動」

NOK労組と会社とが、NOK労組結成以降、良好な関係を維持していることは、第1の2の(2)で認定したとおりである。また分会結成後、NOK労組の結成に至るまで、双筒会が労働組合が行うような活動を含めていたこと、NOK労組結成直後、双筒会とNOK労組との間での検討が行われて現行のように双筒会の規約が改正されたこと、NOK労組結成前に、代表取締役社長であったB1が「双筒会を組合にすればよい。」と発言したこと等もまた認定した事実のとおりである。

しかし、NOK労組と双筒会とが基本的に同質の組織であり、会社によって作られ育成された労働組合であると断定するには疎明が十分でない。

次に、B1発言と「3ない運動」との関係を検討する。

「ビラを受け取らない」「カンパに応じない」「アンケートに答えない」というNOK労組の分会ビラ受取拒否運動が、昭和60年のA3及びA5のNOK労組脱退を契機に行われていたのは、第1の5の(1)の③のアで認定したとおりである。さらに、「3ない運動」という名称は、平成元年10月より、このビラ受取拒否運動に付けられた名称であり、この命名以降NOK労組のビラ受取拒否運動は強化されたが、

運動そのものは上に述べた昭和60年ころより始められたNOK労組ビラ受取拒否運動の一連の流れの中にあることも第1の5の(1)の③のイ、ウ、エ及びオで認定したとおりである。

平成元年9月のB1のNOK労組定期大会発言以降にも、ビラ受取拒否運動の宣伝が「ふじニュース」に掲載され、それが「3ない運動」と命名されていない事実もある。

また、平成元年11月は第2の2の(2)のウで述べたとおり、労働運動界の再編成の問題もあり、また、対分会を意識したNOK労組藤沢支部の組織強化月間にも当たっていた。平成元年から平成2年にかけての時期は、会社内に併存する二つの組合の争いが激化する要因をすでに潜在的に含んでいた時期であったと認められる。

一方、会社の分会に対する和解後の対処方針については、第2の2の(2)のウで検討したとおりである。ところで、会社がNOK労組の「3ない運動」を内心好ましく思っていたとしても、B1がNOK労組をしてビラ受取拒否運動など「3ない運動」を行かせたという組合の主張については、これを認めるための疎明が十分でない。また、組合は、第21回NOK労組定期大会議案書に「3ない運動」の記載もないのに、同定期大会においてB1発言のあった直後から「3ない運動」が活発化したと主張するが、このことから直ちにB1が「3ない運動」を指示したものと認めることはできない。

#### オ 判 断

以上、検討したとおり、B1の地位、発言の内容及びその影響力並びに発言前後の労使事情を総合して検討すれば、B1の会社内の影響力、特に会社従業員に対する大きな精神的な影響力からみて、B1の本件発言時における立場は、労組法第7条にいう「使用者」のそれであったと認めざるを得ない。

そして、会社の分会に対する敵視政策が和解以降も変わらず継続したという事情の下で、分会とNOK労組との路線対立が労働運動界の再編成というより大きな社会の動向の中で更に激しさを増していたという背景を考慮すれば、B1の発言が分会、会社及びNOK労組という三者の関係に大きな影響を与えたことは容易に推認し得るところである。

結局、組合の主張するようなNOK労組と会社との直接的な一体性は認めることはできず、また、B1が、ビラ受取拒否運動等のいわゆる「3ない運動」を指示したものと断ずることはできないとしても、B1の本件発言が会社内に併存する二組合の対立を更に激化させ、分会の組合活動に影響を与えることとなったと判断することができ、特に、B1が発言した時期は、労働運動の組織再編運動の時期に当たっており、より多くの組合員を取り込んで出発したいという両組合の方針が対立している中でのことであるだけに、それは不用意なものであ

ったと言わざるを得ない。

社長や会長でもなく、また、業務を指示する職制でもないが、最高相談役としてのB1の発言は、「3ない運動」の激化、それに対抗する分会とNOK労組との対立、会社構内における分会のビラ配布行動など一連の紛争が生ずる端緒となったことを併せ考えれば、B1の本件における発言は、本来中立的立場を維持しなければならない「使用者」として軽率のそしりを免れず、それが分会の組合活動の自主性を侵害したものであることは明らかであるから、労組法第7条第3号の不当労働行為を構成すると言わざるを得ない。

また、被申立人会社は、このような形においてなされたB1の言動について「使用者」としての責任を負うべきものと判断せざるを得ない。

### 3 分会のビラ配布と不当労働行為の成否

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

会社が新入社員に対する組合説明会の便宜を図らないことや組合が入寮者にもビラを配布したいとの理由から、就業時間外にやむなく行った組合のビラ配布に対する会社の妨害行為は、組合の正当な労働組合活動を妨害するものであることは明白であり支配介入に当たる。

##### イ 被申立人の主張

会社構内でビラまきを行うには事前に会社の許可を得るよう就業規則に明定されているにもかかわらず、組合は一度もこの許可を得ていないばかりか、その申請すらしようとせず、ビラまき行為を執ように繰り返してきた。これに対して会社としては、就業規則違反として実行者らに中止を求め、又は警告を与えることは、企業秩序の維持という点からも当然の行為であって、これを妨害だの不当労働行為だのと非難するのは不合理の最たるものである。

さらに、会社の就業規則第15条及び第14条(2)から、会社の許可を受けずに会社構内で行ったビラ配布行為及び構内における腕章の着用は、就業規則違反行為であり、労務管理上当然に就業規則違反行為を中止するよう注意したにすぎない。

#### (2) 当委員会の判断

##### ア 会社構内でのビラ配布の背景事情

第2の1で認定したとおり、会社の分会に対する嫌悪感及び差別は和解以降も継続されている状況にあった。この中で、NOK労組が各職場の職場委員を通じて機関紙等を配布し、その情宣活動を職場に浸透させていく一方で、分会は前年10月から開始されたNOK労組の「3ない運動」によって会社従業員に対するビラの配布さえ困難な状況にあった。

さらに、分会の会社に対する「新入社員の勧誘について便宜を図っ

てほしい」という要望に対して、会社は「研修期間中、研修室（研修施設のある敷地内を含む）、宿舎、会社施設内への立入り並びに右施設内での資料等の配布行為は一切禁止する。」と回答し、NOK労組には立入禁止の範囲等その具体的な解釈を示しながら分会にはその解釈を示していなかったことについても第1の5の(3)ア、イ及びウで認定したとおりである。

加えて、分会員であるA5は昭和59年の新入社員研修の会場でNOK労組役員からNOK労組の説明を受けており、新入社員は入社後1か月ぐらいの研修期間及び試用期間中にすべてNOK労組に加入していることから、分会が会社はNOK労組に新入社員勧誘についての便宜を与えていると疑っていたとしても不自然ではない。

一方、会社とNOK労組とのユニオンショップ協定や新入社員入社時の労働契約書の内容から、入社後の従業員の組合間移動は困難な状況にあり、分会の新規組合員獲得はきわめて難しい状況にあった。

以上のような状況の中で、分会の情宣活動をいかに浸透させ、新入社員を含めた会社従業員をいかに組合員として獲得するかが、分会にとって組合存亡の重大な問題であったことは十分推測できる。また、これまでの会社の分会に対する対応から、分会は会社が就業規則上のビラ配布許可を分会に与えないのではないかという不信感を持っていた。

#### イ 分会のビラ配布の態様と就業規則

第1の5の(2)で認定したとおり、分会が配布したのは、新入社員勧誘用のパンフレット「新たな出発によせて（新入社員のみなさんへ）」及び「太陽」であり、会社の業務運営上特に問題となる内容を含んでいたとは認められない。

会社も分会が配布したビラの内容及びビラの配布による工場業務への支障については特に主張しておらず、主に無許可のビラ配布及び腕章の着用という就業規則違反行為があったことを主張している。

分会はビラを就業時間外に配布したこと、ビラの内容は会社に対する誹謗又は中傷を含むものでなかったこと、ビラの配布が会社の業務の遂行に支障の出るようなものではなかったこと、ビラ配布後は腕章をはずしていたこと等を考慮すれば、分会が腕章を着用し会社構内でビラを配布したのは、NOK労組のビラ受取拒否運動である「3ない運動」に対抗し、ビラをなるべく多くの従業員に配布し、そのためにビラを配布している分会員を明示するための行為であったと認められる。

しかしながら、第1の5の(2)のロに認定した会社の就業規則に照らしてみれば、分会のビラ配布及び腕章の着用が就業規則違反に当たるとは疑いのない事実である。会社の分会に対する嫌悪感及び差別が継続し、会社、NOK労組及び分会の三者が絡み合った当時の労使事

情の中で、分会が会社に対し前記の不信感を抱いていたのは無理からぬこととしても、許可申請という就業規則上の基本的な手続を全く無視して、ビラを配布しようとした分会の姿勢には、問題があると言わざるを得ない。つまり、当時の状況から、分会が会社に不信感を持って、申請しても許可されないと確信していたとしても、それが就業規則に定められた許可申請の手続をしなくてよいという理由になるものではない。

会社のビラ配布に関する許可の取扱いに関しては、会社が分会とNOK労組とを差別しているとするには疎明が足りない。

会社の許可を得ずビラを配布するに至った分会と会社とのそれまでの労使関係の在り方及び分会のビラ配布行為に対しそれぞれの上司が分会員を個別に呼び出すなどの会社の過剰とも思える対応については、会社に再考を求めたいが、少なくとも組合が許可を申請するという就業規則上の基本的な手続を怠っている以上、会社職制のビラ配布妨害についての組合の主張を採用することはできない。

#### ウ 判断

以上、検討したとおり、組合が会社構内で無許可でビラを配布した背景事情及びビラ配布に対する会社の対応を考慮すれば、それはひとり組合にのみ責任を負わせるべきものではなく、会社の対応の仕方について注意を促すべきものと考え、分会が就業規則を無視しビラ配布について許可申請の手続を怠った事実がある以上、会社の採った一連のビラを配布させまいとする行動は、会社の施設管理権行使の範囲を越えた行為と判断することはできない。

したがって、会社が行った一連のビラを配布させまいとする行動は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為を構成するものとは判断できない。

### 4 新入社員勧誘の機会を与えなかったことと不当労働行為の成否

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

会社は、NOK労組に対しては新入社員研修の期間中に新入社員に対する説明会を開催させるという便宜を図っておきながら、組合に対してはその便宜を図らないばかりか、研修期間中に研修施設への立入り、資料配布等を禁止している。これは組合間差別であり支配介入である。

##### イ 被申立人の主張

会社は研修時間外の昼休みや終了後の自由時間等を利用して行うよう、NOK労組に対しても、分会に対しても等しく回答しており、NOK労組にのみ組合説明会の便宜を図ったことはない。

#### (2) 当委員会の判断

##### ア 本件までの経過

昭和61年以降、会社が、新入社員に対する組合説明会開催の便宜に関する分会の要求に対して、新入社員研修中の研修施設への立入りは分会のみならずNOK労組についても等しく禁止していると回答したことは、第1の4の(3)のオで認定したとおりである。

また、会社は、審問の席で、研修期間中の職場内組合勧誘の禁止、研修会場への立入禁止等で、NOK労組がどのような形で新入社員を加入させているか、また昭和59年当時、新入社員研修の場でNOK労組役員がNOK労組の説明を行ったことについては知らないと主張した。

しかし、会社とNOK労組との労働協約第26条（文書の配布・集会・演説・放送）に照らせば、NOK労組が会社の管理する研修の場である教室で組合の説明を行った事実を会社が全く知らないとは考えられない。

さらに、例年新入社員が4月の初めころには全員NOK労組に加入していること、そしてそのことをNOK労組本部が一括して会社人事部に通知していること、会社はNOK労組とのユニオンショップ協定に基づいた条項の盛り込まれた労働契約書を作成し、新入社員に署名及び捺印をさせていることなどの事実から、会社がNOK労組の新入社員勧誘の動向を全く知らないという会社の主張には信ぴょう性がないと判断せざるを得ない。

分会は会社から、昼休みや研修終了後の自由時間に説明会を行ってもよいという回答の解釈は知らされていないのであるから、組合が会社の回答の誠実性及びNOK労組への便宜（回答書の文言からは上記のような解釈は困難であることを会社は知っていたと推認される。）を疑ったとしても無理ではない。むしろ、「分会からそれ以上の質問を受けなかったため、NOK労組には説明したが分会には研修会場への立入り禁止に関する会社の解釈を話さなかった。」（要約）とする会社の主張は、誠意のある公平なものとは言い難い。

#### イ 平成2年における新入社員に対する組合勧誘

平成2年の新入社員に対する組合勧誘についても、分会は昭和61年以降会社に要求しているものと同様の趣旨の新入社員勧誘に関する要求書を会社に提出し、会社もそれまでと同様の趣旨の回答を行っている。つまり、会社は、平成2年においても、NOK労組には説明している。研修時間外の昼休みや研修終了後の自由時間等を利用して組合説明会を開催し得ること、許可を得ていれば会社構内でも、許可がなくても会社構外での組合員勧誘は自由であること、という会社の新入社員組合勧誘に関する見解を分会には示さなかった。また、会社は平成2年においても、NOK労組が新入社員勧誘に関して就業規則違反をした事実を確認していない、NOK労組に加入した300名を越えるすべての新入社員がどのような形でNOK労組の説明を受け、NOK

労組に加入したのかは知らないと主張した。これらは、第1の5の(3)のア、イ、ウ、エ及びカで認定したとおりである。

しかしながら、先にも述べたとおり、会社が新入社員のNOK労組加入の方法を全く知らないというのは不自然なことであって、NOK労組との間にユニオンショップ協定を持つ会社の労務管理の面からも、会社の主張は不自然なものだと判断せざるを得ない。

さらに、分会員であるA5は、審問の席で「この年の新入社員から、入社式後、本社近くのホテルでNOK労組の新入社員説明会が実施され、その時NOK労組に加盟したとの話を聞いている。」と証言している。この事実を裏付ける疎明はないが、新入社員の全員が4月ころにはNOK労組に加入していること及びNOK労組は会社より会社構外での組合員勧誘は自由であるとの説明を受けていることから、少なくともNOK労組が新入社員の入社式の前後のある時点で社外において説明会を実施したことは間違いないものと思われる。

この点においても、NOK労組が会社の了解、少なくとも会社の認知のないままに組合説明会を実施できるものかどうか疑問が残らざるを得ない。

#### ウ 判 断

以上、検討したとおり、会社のNOK労組の新入社員勧誘に関する立証には、その信ぴょう性に疑問のある部分が多い。加えて、二つの労働組合が併存している状況において、新入社員の組合員獲得という組合活動にとって非常に重大な問題に関して、会社の回答に関する解釈がNOK労組には与えられ分会には与えられなかったため、その結果としてNOK労組が組合員獲得において分会よりも有利な状況にあったことは認めざるを得ない。

会社は単に質問されなかったため会社の解釈を分会に伝えなかったと主張するが、回答書の文言からは会社の解釈を導くことは甚だしく困難であること、また、和解以降の分会と会社との労使関係を併せて検討すれば、会社の解釈を分会に伝えなかったことは、会社の組合に対する一連の嫌悪感の表れであり、新入社員の組合勧誘に関して、会社が意図して分会にはNOK労組に示したような解釈を示さなかったものと判断される。よって、会社の行為は、NOK労組に対し組合員獲得において分会よりも有利な地位を与え、他方、分会に対しては組合員獲得においてNOK労組よりも不利な地位を生じせしめたものと認められ、組合の弱体化を意図した組合の活動に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為として、会社はその責任は免れない。

### 第3 救済方法について

申立人は、救済として、(1)被申立人会社の最高相談役であるB1の言動を通じて申立人組合の運営に支配介入することの禁止、(2)被申立人会社職制及

びNOK労働組合を通じて、申立人組合が行う「太陽」などのビラ等の配布の妨害をすることの禁止、(3)申立人組合が新入社員に対して行う組合加入説明会及び加入勧誘活動につき、NOK労働組合と差別することなくその機会を与えることを求めている。

しかし、判断で述べたとおり、(1)B1の発言は、会社に併存する二つの組合に対して中立を守るべき「使用者」として軽率な行為であり、「使用者」の中立義務に違反するものであった、(2)職制によるビラ等の配布阻止行為は会社の施設管理権の行使の範囲であり、かつ、会社とNOK労組との一体性は認められない、(3)新入社員に対する加入勧誘活動の機会を与えることについて、会社は申立人組合とNOK労組とを差別した、との判断から、本件については主文の救済を与えることをもって相当と考える。

なお、会社の不当労働行為について、第1の3で認定したとおり、当委員会は過去に2件の命令を発しているところであり、昭和52年の和解以降も組合に対する差別が継続していた事情にかんがみ、主文第2項のとおり会社にかかる行為を繰り返さない旨の文書の掲示を命じることを相当と考える。

よって、労組法第27条及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成4年6月16日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋田成就