

命 令 書

再審査申立人 株式会社 富田電機製作所

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合富田電機支部

主 文

- 1 初審命令主文第2項及び同第3項を次のとおり変更し、再審査被申立人の説明会の開催に係る救済申立てを棄却する。
- 2 株式会社富田電機製作所は、管理職をして、全日本金属情報機器労働組合富田電機支部の組織問題に係る運動方針などを批判させることにより、同組合の組合運営に支配介入してはならない。
- 3 株式会社富田電機製作所は、本命令受領後速やかに、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の文書を明瞭に記載し、本社及び厚木工場の正面入口付近の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

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

当社が、昭和62年度夏季一時金について貴組合と妥結をしないまま、組合員に対し当該一時金の支給を知らせ、またその受領を働きかけ、その支給を打切るなどの行為を行ったこと、及び、管理職が、貴組合の組織問題に係る運動方針などを批判する発言を行ったことは、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中央労働委員会により認定されました。当社は、今後再びこのような行為を繰り返さないようにします。

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査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、初審申立時84人で、そのうち本社及び川崎工場は37人、厚木工場は46人、その他1人であった。
- (2) 再審査被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、初審申立時は、全国金属労働組合(以下「全金」という。)に加盟していたが、後に全金を脱退し、平成元年4月13日、現在の上部組合である全日本金属情報機器労働組合に加盟した。組合員数は、初審申立時44人で、そのうち本社及び川崎工場は21人、厚木工場は23人であった。

なお、現在の上部組合は、平成元年2月28日、従来の金属機械労働組合連絡会(以下「連絡会」という。)が改組され、結成されたものである。

2 本件発生前の労使関係

(1) 労働協約の存否をめぐる対立

ア 昭和45年2月、会社と組合は初めて労働協約を締結した。その後、労働協約は締結し直されてきたが、昭和56年2月に締結された労働協約の第73条には「本協約は昭和56年2月19日より昭和57年2月18日までの一年間有効とする。」と定められていた。同協約の有効期間満了後、新たな労働協約は締結されることはなかったが、従前の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 なお、同協約第22条には「会社は組合より除名されたものは解雇する。但し会社が業務上、特に必要と認められる者については組合の承認の上、これを決定する。」と定められていた。

ウ 昭和59年12月21日、会社及び組合は、両当事者間で作成した年末一時金及び労働協約に関する仮確認書の中に、「協約(S.52.2.19)の変更までは、現協約(昭和52年2月19日協定)の労働協約を有効とする。

但し新協約締結のため労使が、双方が誠意をもって協議会で努力する。」(原文のまま)と記載した。

同月24日、上記仮確認書に基づいて、会社と組合との間で妥結書の調印が行われることとなった。会社が用意した妥結書案には、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持って努力することを確約した。尚、改定までは現協約を双方が尊重する事を確約した。」と記載されていた。このため、当時の組合執行委員長は妥結書案の文言が仮確認書の表現と異なると指摘したが、総務部長B2(以下「B2部長」という。)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年春闘の団体交渉において、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。これに対して、会社の労務担当の専務取締役B3(以下「B3専務」という。)は会社には労働協約は存在しないと発言したため、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、後述の会社広報で従業員に対しても、労働協約は存在していないと説明するなどしていた。

会社と組合との間では、その後も労働協約の存否をめぐる争いが続いたため、新たな労働協約は締結されないまま推移した。

オ 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項及び同第4項の規定による労働協約解約の申入書を提出した。

同年5月14日、会社は組合に対して、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、組合は組合側の労働協約改定案を提出して、春闘と並行して協議することを求めたが、会社はこれを拒否した。

(2) 団体交渉、会社施設利用等をめぐる対立

ア 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には、会社回答に不満があるときは闘争宣言を発し、①時限スト及び残業拒否、②会社門前及び組合事務所周辺への組合旗及び立看板の設置、③会社構内の壁及びガラス窓へのビラ貼付、④組合が会社構内に設置していた拡声器で労働歌を流すことなどの活動をしていた。

イ 会社は、昭和59年頃より、就業時間後における団体交渉の開催、団体交渉の交渉員及び傍聴者の人数の制限、ビラ貼付の禁止、拡声器の撤去及び組合旗の撤去を主張し始め、これらについての警告書などを組合に対して発した。

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なかった。

(3) 会社広報の発行

会社は、昭和59年7月12日以降、春闘、一時金要求等の時期に会社広報を作成し、全従業員に配付した。同広報は、組合との間で争いとなっている事柄等について、会社の主張を宣伝するためのものであった。

(4) 査定導入をめぐる対立

昭和61年度年末一時金交渉において、会社は組合に対し、会社の活性化を図るなどを目的として査定を導入を提案したが、実施方法についての具体的説明はしなかった。

組合は、査定導入の提案について、①客観性、科学性がないこと、②仕事の種類が多く、仕事の量や質についての基準の策定が難しいこと、③具体的な基準、実施方法が明らかでないこと、④職場の団結を崩すことなどの理由で反対した。このため、査定の内容についてまではほとんど話し合いに入ることができないまま、同年末一時金交渉は、査定については「今回は留保する」こととして、査定のない金額で妥結した。

3 昭和62年度賃上げ及び夏季一時金交渉について

(1) 賃上げ及び夏季一時金交渉と査定導入をめぐる対立

ア 昭和62年3月17日、組合は会社に対し、昭和62年度賃上げ要求を含む昭和62年春闘要求書を提出した。賃上げ要求の内容は、「5,500円＋基本給×5%」（一人平均、約2万円、前年要求比9.8%減）であった。

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

- イ 同月28日の団体交渉で、会社は、査定導入と賃上げについての4月10日の回答は基本的には変更しないと主張した。また、組合が査定を基本的に認めるならば、その実施については、今回は留保し、夏季一時金からとすると提案した。
- これに対して組合は、査定導入に反対と主張し、交渉は平行線のままであった。
- ウ 同年6月3日の団体交渉において、組合は、春闘の交渉を終えてから査定について話し合うことを提案したが、会社はそれを拒否した。
- エ 同月30日、組合は会社に対し、約91万円を要求する昭和62年度夏季一時金要求書を提出した。
- これに対し、同年7月7日、会社は「65万円（査定分3万円を含む）＋生産奨励金5万円」（前年妥結額71万6千円）の回答をしたが、組合は査定が導入されていることを理由として、回答書の受領を拒否した。
- オ 同月15日の団体交渉において、社長は、査定項目は無断欠勤を対象として始めたいと提案した。
- カ 同日、組合は、闘争が長引いているため、労働金庫より一人当たり30万円平均で借入れをし、資金が必要な組合員に対し、無利子で貸付けを行うことを決定した。また、会社幹部はこのことを承知していた。
- なお、従前より組合は、交渉が長期化する場合には、労働金庫から借入れを行い、資金が必要な組合員に対し、無利子で貸付けを行っていた。
- キ 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と述べ、これ以上の団体交渉は無駄だと主張した。このため組合は、神奈川県厚木労働センター所長に対し、あっせんを依頼したが、会社は譲歩する余地がないとしてこれを拒否した。
- ク 組合と会社との間では、春闘要求書提出から同年8月14日までに、20回の団体交渉が行われたが、査定導入の点で対立し、査定の内容が明確にならないまま、賃上げ及び夏季一時金交渉は、妥結までに至らなかった。
- (2) 夏季一時金の妥結前支給
- ア 会社は、昭和62年8月21日発行の会社広報において、次のように発表した。
- 「夏休みも明けた8月14日の団体交渉でも査定を巡り、解決しない為支給出来ない状態が続いています。
- 会社は、解決しない為支給出来ない状態を、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いと考えています。
- 度重なる団体交渉にも拘わらず、査定反対にのみ固執する組合のたかくな態度は、いたずらに社員の生活を脅かしていると判断し

ています。(後半略)」

なお、夏季一時金は、非組合員である部課長やパートタイマーには既に支給されていたが、同月14日までの団体交渉の場では、会社は組合に対して、夏季一時金の妥結前支給についての提案は行わなかった。

イ 同月25日の団体交渉において、組合は、事前の協議もなく、一方的に夏季一時金の支給を公表する会社広報を発行したことについて抗議し、支給の時期及び金額について質問したが、会社は具体的な回答をしなかった。

ウ 同月31日朝、会社は、川崎、厚木両工場のタイムレコーダー付近に、「本日昭和62年度上期賞与を7月7日回答通り支給します」との掲示を行い、また、同日、同旨の会社広報を組合員に配付した。

エ これに対して、組合は、同日、団体交渉の開催を申し入れるとともに、組合との事前協議もせず一方的に夏季一時金の支給を発表したのは不当労働行為であると抗議し、妥結して協定するまで、支給を取り止めるように申し入れた。

オ 同日、会社は、係長（組合員）を通じて、組合員に夏季一時金を支給しようとしたが、川崎工場では、係長の段階でその支給が拒否されたため、組合員には支給されなかった。

厚木工場では、工場長兼製造部長B4（以下「B4工場長」という。）が係長たちを会議室に集め、組合員に夏季一時金を支給するよう命じた。係長たちは一旦は断ったが、技術課長B5（以下「B5課長」という。）が業務命令であるとして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。

カ 同日、組合は、厚木支部組合員を集めて集会を開き、組合として受取り拒否を決定しているので、夏季一時金を受領しないよう指示した。このため、この集会に参加しなかった技術部のA2主任（以下「A2」という。）を除く組合員は、夏季一時金を会社に返還した。

キ 同年9月2日、組合は、会社に対し、夏季一時金支払いの強行についての抗議文を提出し、「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、ストライキを実施した。

なお、組合は、同月12日、神奈川県地方労働委員会に対し、査定の導入とは切り離して、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金について、早期に妥結することを求めるあっせん申請を行ったが、会社はこれを拒否した。会社は、同月17日付けで、「回答額、査定とも全く譲歩出来る余地が無いことを説明し、あっ旋を辞退しました。」との会社広報を発行した。

(3) 一時金受領の働きかけ等

ア 昭和62年8月31日、組合の厚木支部教宣部長であるA3（以下「A3」という。）は、技術部の部屋へ行き、夏季一時金について受取り拒否の指示をした集会に参加しなかったA2に対し、「組合で妥結し

ていないのでもらわないように。」と説得をしていたところ、同室内にいた技術部長B6（以下「B6部長」という。）及びB5課長は「受け取ってもいいんじゃないか。」と発言した。

イ 同年9月初旬頃、B4工場長は、厚木工場で作業中の組合員らに対し、「賞与については私が預かっている。」と話しかけたりした。

ウ 同時期に、厚木工場で、組合員のA4（以下「A4」という。）は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B6部長と出会った。同部長はA4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。」などと話しかけた。また、同部長は同時期に他の組合員に対し、「自分で受け取りにくければもらってきてやるよ。」などと話しかけた。

エ 同年9月中旬頃、B5課長は、同人が監督をしている野球部所属の組合員に対し、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。」などと話しかけた。

オ 同年9月28日、厚木工場の試験室において、B6部長と組合厚木支部の財政部長であるA5（以下「A5」という。）はそれぞれの仕事をしていた。その際、B6部長がA5に対し、「ボーナスはもらわないのか。」と話しかけたところ、A5は、「妥結していないからもらえないよ。」と答えた。

カ 同年9月中に、後に組合を脱退した者のうち3人が、夏季一時金を受け取った。

(4) 支給打ち切りの通告及び交渉の妥結

ア 昭和62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、及び会社が既に回答している金額で妥結するよう申し入れた。

イ 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付した。

「支給中の賞与は、10月15日で一たん打ち切ります。

8月31日会社は社員の要望に応え、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ています。

この為、10月15日を以て夏季賞与の支給を一たん打ち切りといたします。」

ウ 同月7日の団体交渉において、会社は、同月2日の組合の申入れに対して、会社の回答以外では妥結できないと主張した。

エ 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よう主張したが、会社はこれを拒否した。

オ 同月16日の午後、組合は、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金について、会社回答で妥結することを組合員に諮るため、臨時大会を開催し、妥結が承認された。

カ 同月19日、会社と組合との間で、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金の妥結協定が締結された。賃上げ及び夏季一時金には、それぞれ査定分が含まれた。

キ なお、昭和59年度賃上げ及び夏季一時金については、同年10月5日に妥結したが、会社は妥結前支給を行わなかった。

4 組合員の脱退について

(1) 定期大会等

ア 昭和62年9月26日、組合は第33回定期大会を開催した。同大会において、執行部は運動方針（案）として、「金属機械労働組合連絡会に加盟する方向」を進めることを提案した。

同提案について、A2や厚木工場製造部のA6主任（以下「A6」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。なお、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も、A6は連絡会に対して疑問に思っていると発言していた。

同大会において、組合執行部は以下の統一見解を示した。

- 「① 金属連絡会は上部団体ではない、あくまで闘う全金の旗を守るための連絡会である
- ② いずれ全金も2つに分かれるかも知れない、その為に執行部として方向付だけを明確にした
- ③ 組合として加盟する時は全員投票で決める
- ④ 厚木交流会の方針を入れる
- ⑤ なぜ全金に入っているのかについては現在労働運動も組織としても過渡期、したがって当面全金にいる」

討議の結果、運動方針（案）は、挙手による採決で賛成20、反対8で可決された。

なお、連絡会加盟問題は、昭和59年以降の定期大会運動方針（案）に掲載されていた。

イ 同月30日、A2は組合からの脱退届を組合の厚木支部長であるA7（以下「A7」という。）に提出した。脱退届には、A2、製造管理係の係長A8、技術係のA9（以下「A9」という。）、鑄造係のA10（以下「A10」という。）及びA11、加工係のA12（以下「A12」という。）の6名の連名で、「第33回定期大会において、金属連絡会に加盟する方向が明確にされた。我々の考えとすると異なり、10月1日をもって、貴組合を脱退することを届けます。」と記載されていた。また、10月1日には、組立係の係長A13（以下「A13」という。）から同様の理由による脱退届が提出された。

ウ 同月4日、組合は全員集会を開催し、組合からの脱退者が出たことについて意見を聴取したところ、次のような意見が出された。

- 「① 連絡会に加盟の方向を決めたので加盟を決めたのではない
② 自分達の選んだ役員ではないか、問題があれば自分達が立候補すれば良い
③ 長期闘争になり疲れが出ているみたいだ
④ 連絡会を良く知らないのではないか
⑤ 連絡会の加盟は不満だ
⑥ 脱退届を出した人は集会で意見を言うべきだ
⑦ 脱退者は全金をやめていたのだ
⑧ 若い人は長期に亘る闘争疲れが本音だ、連絡会に加盟すればなお争議が長期になると思っている等」

エ 同月 7 日、組合は臨時大会を開催し、同年 9 月 26 日に開催された定期大会における議案書の運動方針（案）から「金属機械連絡会に加盟する方向」との表現を削除することを全員一致で決定した。

(2) 説明会の開催等

ア 会社が組合に対して労働協約の解約を申し入れた昭和 62 年春頃に、B 3 専務は、B 5 課長から「厚木工場ではユニオン・ショップ協定が存在しないから、組合を脱退しても、除名されたり、解雇されたりすることはない。」などの噂が広まっていると聞いた。

イ 同年 10 月 8 日までに、組合脱退者の中には、夏季一時金を受領していた者はいたが、同年度の賃上げ分については、未だ誰も受領していなかった。

ウ 会社は、脱退者の一人である A 2 から、脱退者らが賃上げがどうなるのか不安を持っているので説明してほしいとの要請を受け、同月 8 日、就業時間終了後、厚木工場の会議室において、脱退者に対する説明会を開催した。会社側は、本社からは会社の団体交渉員である労務担当の B 3 専務と B 2 部長が、厚木工場からは同工場の管理職全員に当たる B 4 工場長、B 6 部長及び B 5 課長の 3 名が出席した。脱退者は、同日までに脱退した者 7 人中 A 12 を除いた 6 人が出席した。

説明会において、B 2 部長は、未払いであった賃上げ額については、組合に対して現在回答している額を支払う旨説明を行った。出席者から、今後の賃上げ及び一時金について「これから俺達はバラバラに要求してもよいのか。」などの質問があり、B 2 部長は「バラバラでない方がよい。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。」などと話した。

さらに、出席者から、会社と組合との間でその存否に争いのあった労働協約の中のユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）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、B 2 部長は「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。

エ 同月13日には、定期大会等で連絡会加盟の方針に疑問を表明していたA6が、また、14日には厚木工場加工係のA14（以下「A14」という。）が組合から脱退した。A14は、脱退届を書く際、技術部の部屋に行き、A2から脱退届の控えを見せてもらったが、「難しくて書けない。書いてほしい。」と言って、同室内にいたB5課長に依頼し、代筆してもらった。

オ 会社は、同月16日午後1時以降に、組合が就業時間内の臨時大会を開催することを許可した。

一方、組合を脱退した者たちは、同日午後、愛川町の農業改善センターにおいて集会を開いたが、その際、B6部長は、B2部長から「脱退者たちから就業時間中職場を離れたい旨申し出があったので、総務部として許可したから認めてやってほしい。」との電話連絡を受けて、A2とA9が職場を離れることを認めた。

その後、脱退者は、同年度年末一時金要求時には従業員会として会社と交渉を行っている。

カ 組合は、同月14日までに脱退者が9人（うち製造部7人、技術部2人）に及んだことから、組合を脱退した理由を調査するため、同月中旬頃から、調査委員会を設けて、A2を除く8人の脱退者に対し、一人につき1ないし2時間の事情聴取を行った。同月20日、組合はA14及びA10に脱退理由の説明を求めた。A14は「自分一人で脱退を決めた。」と答え、また、A10は「A15、A11と3人で家で話し合った。そして組合を辞めた。」と答えた。組合の調査は、連絡会への加盟問題以外には脱退の理由が明確にならないままに終了した。

なお、同年12月、組合は、脱退届を出した9人を除名処分とした。

5 B6部長の発言について

(1) 会社における労使関係についてのB6部長の考え方

B6部長は、厚木支部の組合執行部の中で、A5とA7の二人が強硬派であると認識していた。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ていた。

(2) A5とB6部長との交友関係

A5及びB6部長は、A5が入社して間もない頃、同じ職場にいたことがあった。また、両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部長は同部部長を、A5は同部会計を担当してきた。両人は、同部結成当時は家族連れで登山をするなどの交友関係もあった。

(3) A5とB6部長とのやりとり

ア 昭和62年9月28日、厚木工場試験室において、B6部長はA5に対して、「金属連絡会に入るのか。」と聞いたところ、A5は、「いずれはね。」と答えた。B6部長は、「そんなことをやっているとお前とA7ちゃん（A7）だけになってしまおうぞ。」などと話した。

イ 同年10月2日、午前9時頃、厚木工場試験室において、A5は同月1日付けで組合を脱退した技術部のA9に対して、「まずいことをしてくれた。大会議案に反対の人が全員辞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。A5はA9に対して、「連絡会に入る方向を取り消せば戻ってくるのか。」と尋ねると、A9は「連絡会に行かなければ戻るよ。」と答えた。

その直後、A5は来合わせたB6部長に対して、「この前部長の言ったことが分かったよ。脱退者が出るということを暗に言ったんでしょう。おれとA7ちゃん二人だけになると脅かしたのでしょう。」と話した。B6部長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おもってでかいこと言うな。」などと発言した。

ウ 同月5日、午前8時30分頃、A5とA7が試験室で話をしていたところ、B6部長は二人に対して、「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。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①会社の夏季一時金の妥結前支給から打切りに至る一連の行為、②B6部長の組合の内部問題に対する発言及び③脱退者に対する会社の説明会の開催を、組合に対する支配介入と判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下これらについて判断する。

1 夏季一時金の妥結前支給等について

(1) 会社は、以下のとおり主張する。

会社と組合は、組合からの昭和62年春闘要求書提出から昭和62年8月14日までの間に、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金について20回の団体交渉を行っていたが、賃上げ及び夏季一時金の査定分の導入の是非をめぐる対立から、交渉進展の余地は全くなっていた。かかる状況の下では、妥結前の夏季一時金支給について、会社が組合に対して申し出たとしても、組合の同意を期待できない。しかも、組合員数人からローン支払等のために夏季一時金の支給の要請があったことから、社会一般の夏季一時金支給時期から約2か月経過した同年8月31日に、「会社回答による夏季一時金を支給する」旨を会社は通知しているだけである。また、B6部長らの夏季一時金受領に関する発言は、夏季一時金の受領を強制したものとはいえない。さらに、支給打切りは資金繰りや未受領の夏季一時金の保管に伴う保安上の問題というやむを得ない理由で行ったものであり、受領を強要したこともない。

(2) なるほど、前記第1の3の(1)認定のとおり、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金の査定分の導入の是非をめぐる対立から、会社と組合の団体交渉が進展しなくなり、夏季一時金の支給が遅れたとの事実は認められる。

しかしながら、同(2)のア認定のとおり、会社は、同年8月21日発行の会社広報で夏季一時金を支給したい旨を発表するまでは、団体交渉の場において、夏季一時金の支給について組合に対して何らの申入れもしていない。さらに、同イ認定のとおり、会社は、同月25日の団体交渉の際にも、組合から上記の会社広報について抗議を受けるとともに、夏季一時金の支給日及び支給額について質問をされたが、何ら具体的な回答をしていない。

しかるに、同ウ認定のとおり、会社は、同月31日、同日より夏季一時金を支給する旨の掲示を行い、同旨の会社広報を組合員に直接配付しているのである。さらに、同エ及びオ認定のとおり、会社は、組合がその支給を取り止めるよう申し入れたにもかかわらず、係長を通じて組合員に夏季一時金を支給しようとしており、川崎工場では係長の段階でその支給が拒否されたものの、厚木工場では業務命令により係長らに夏季一時金の支給を行わせている。

また、同(4)のイ認定のとおり、会社は、一定期限後の夏季一時金支給の打切りについて会社広報を配付し、直接的に組合員に対し知らせている。これも、支給の終期を示すことにより、さらに夏季一時金の受領を組合員に促し、夏季一時金の支給を強行しようとしたものと認められる。

なお、従前より組合は、同(1)のカ認定のとおり、交渉が長期化する場合には、組合が労働金庫から資金を借り入れ、必要な組合員に対し無利子で貸し付けることとしていたところ、本件夏季一時金交渉に際しても、同認定のとおり、組合は、昭和62年7月15日、労働金庫から組合員一人当たり30万円を借り入れ、必要な組合員に対し無利子で貸し付けることを決定しており、会社幹部はその組合決定を承知していた。したがって、組合員のローン支払等のためであるとして、会社が本件夏季一時金の支給を急がなければならないと決定するほどの状況にあったとは認められない。

そうしてみると、組合と会社の間で、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、会社の一方的判断に基づいて、組合に知らせることもなく、組合員に対して夏季一時金の支給について直接通知し、組合が反対しているにもかかわらず、その支給を強行しようとした会社の行為は、たとえ組合員個々の要求があったとしても、労使関係において重要な意味を持つ団体交渉をないがしろにするものであるばかりでなく、団体交渉中である事項について、組合の方針に反することを強行しようとしたものであり、組合の自主的運営に介入したものとわざるをえない。

- (3) 前記第1の3の(3)のア認定のとおり、B6部長とB5課長は、同年8月31日、A3が組合員のA2に対して夏季一時金の受領を拒否するよう説得していた際に、「受け取ってもいいんじゃないか。」と発言している。また、同ウ及びオ認定のとおり、B6部長は、同年9月初旬頃、①組合

員のA4に対して、夏季一時金を受け取るよう促し、②他の組合員に対して「自分で受け取りにくければもらってきてやるよ。」と発言し、加えて、同月28日、③A5に対して「ボーナスはもらわないのか。」と発言している。

さらに、B4工場長は、同イ認定のとおり、同年9月初旬頃、組合員に対し、「賞与については私が預かっている。」と夏季一時金を受領するよう仄めかしており、また、B5課長も、同エ認定のとおり、同月中旬頃、組合員に対し、「せっかく用意したのだから受け取ったらどうか。」と夏季一時金の受領を働きかけた事実が認められる。

なるほど、B6部長らの上記の発言は、会社が主張するように、受領の強制であったとまでは認めることはできない。しかしながら、上記(2)で判断したとおり、これらの発言が行われた当時、会社は、夏季一時金の支給を通知し、強行しようとしていた。また、これらの発言は、前記第1の3の(2)のエ及びカ認定のとおり、組合が、同年8月31日、会社に対し妥結前支給は取り止めるよう申し入れ、組合員に対して夏季一時金の受取りを拒否するよう指示するなどしていた時期に行われているのである。

このような当時の状況を考慮すると、これら会社管理職らの発言は、会社の主張するような単なる私的な会話であったとは考えられず、むしろ組合員に組合の方針に反した夏季一時金の受領を働きかけ、組合の自主的運営に干渉したものであったといわざるをえない。

- (4) 以上からすると、会社が夏季一時金の支給について通知し、強行しようとした行為及び上記(3)の会社管理職らの発言は、組合の自主的運営に介入したものでないといわざるをえないのであり、これらを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 B6部長の組合の組織問題に関する発言について

- (1) 会社は、初審命令が、管理職をして、組合の運動方針を批判させることによって、会社が組合の運営に支配介入したと判断したことを不服として、以下のとおり主張する。

B6部長がA5に対し、昭和62年9月28日に「そんなことをやっているとお前とA7ちゃんだけになってしまうぞ。」と発言したこと及び同年10月2日に「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。」と発言したことは、前者はB6部長のA5に対する冗談の一つであり、また、後者はA5の独善的な発言に触発された売り言葉に対する買い言葉であって、両名の親交関係からすれば、単に私的な会話に止まるものである。

- (2) 前記第1の5の(3)のア及びイ認定のとおり、B6部長はA5に対し、昭和62年9月28日に「金属連絡会に入るのか。」「そんなことをやっているとお前とA7ちゃんだけになってしまうぞ。」と発言し、また、同年10月2日に「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でかいこと言うな。」と発言した事実が認められる。

確かに、同(2)認定のとおり、B6部長とA5の間に、交友関係があったことは否定できない。しかしながら、B6部長は厚木工場では工場長に次ぐ地位にあり、そのうえ、昭和62年度賃上げ及び夏季一時金の交渉が長引き、夏季一時金の妥結前支給問題で労使間の緊張が高まっており、組合内部も脱退者が出るなど混乱していた時期に、連絡会への加盟問題という組合の組織問題に関しての上記のB6部長の発言がなされているのである。

- (3) 以上から判断すると、上記のB6部長のA5に対する発言は、連絡会への加盟という組合の組織問題に係る方針などを批判し、組合運営に介入したものと認められるのであり、また同部長の会社における地位からすれば単なる個人的発言とみることはできないから、これらの発言を労働組合法第7条第3号に該当する会社の不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 説明会の開催について

- (1) 会社は、組合脱退者に対する説明会は、賃金や従業員としての地位について説明してほしいとの脱退者からの要請に応じて、開催したのであって、何ら組合の分裂を助長することを目的としたものではないと主張する。

- (2) 前記第1の4の(2)のウ認定のとおり、会社は、昭和62年10月8日の就業時間終了後に、厚木工場の会議室において、同日までに脱退していた7人中6人に対し説明会を開催した。

当該説明会は、同認定のとおり、脱退者の要請に応じて開催されたものであり、本社の労務担当のB3専務及びB2部長が出席した。

しかも、同認定のとおり、説明会におけるB2部長の発言内容は、①脱退者からあらかじめ説明してほしいと要求のあった賃上げ額について、組合に対する当時の回答額とすること、②昭和56年2月締結の労働協約に規定されていたユ・シ協定に関連する質問に対し、組合を脱退しても解雇はしないことを述べたものであって、脱退者から説明を求められた賃金や従業員としての身分に関する事項について回答した事実が認められるのみである。

また、B2部長が脱退者に対し「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。」との発言も、同認定のとおり、今後の賃上げ及び一時金について「これから俺達はバラバラに要求してもよいのか。」との脱退者からの質問に答える形で、「バラバラでない方がよい。」と述べ、それに続いて発言されたものであって、その全体の趣旨から判断すると、脱退者の団結を促すことを意図したものとは認めることはできない。

- (3) なお、会社は、組合からの脱退者が出たのは、組合執行部の連絡会加盟の方針に反対したからであって、会社が組合からの脱退を促したことはないと主張する。

前記第1の4の(1)のイ認定のとおり、昭和62年9月30日にA2ら6人が「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」旨の理由で、また、同年10月1日にA13が同様の理由で、組合に対し脱退者を提出している。さらに、同(2)のエ認定のとおり、同月13日にはA6が、同月14日にはA14が組合から脱退した。

他方、同(1)のウ認定のとおり、同月4日の組合の全員集会では、脱退者が出た理由について、連絡会への加盟問題を挙げる者が多く、その他、組合内部の意見対立、闘争の長期化等が挙げられたものの、夏季一時金の受領を働きかけるなどして、会社が直接脱退を働きかけたからであるとするものは見受けられず、当時、組合員自身も連絡会への加盟問題を脱退者が出た主たる理由であると認識していたものと考えられる。

しかも、同(2)のカ認定のとおり、組合の調査委員会においても、9人の脱退者のうちA2を除く8人に対して、1人につき1ないし2時間の事情聴取を行ったが、連絡会への加盟問題以外には脱退者が出た理由は判明せず、脱退者のA14は「自分一人で脱退を決めた。」と述べており、また、A10も「3人で家で話し合った。そして組合を辞めた。」と述べている。

さらに、脱退者を除く組合員に対しても、会社が組合からの脱退を働きかけたとの事実は認められない。

なお、同エ認定のとおり、A14の脱退届をB5課長が代筆していることは、管理職として軽率のそしりをまぬがれない。しかしながら、A14は、この時、既に組合から脱退していた技術部のA2から脱退届の控えを見せてもらうために、同部の部屋に行ったのであり、その室内に席のあるB5課長にA14本人が依頼をして代筆がなされたのであるから、このことから直ちにB5課長やB6部長が組合からの脱退を促していたとまでは認めることはできない。

してみると、組合執行部の連絡会加盟の方針等に一部組合員が不満を持つに至り、9人の者が組合を脱退するに至ったとの上記の事情が認められるのみであるから、会社が、組合からの脱退を促していたとまでは認められない。

- (4) 以上から判断すると、説明会の開催の真の目的が、脱退者を擁護する会社の姿勢を明らかにして、その団結を促すなど組合運営に介入することであったとは認められず、本件説明会の開催は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とは認められない。したがって、この点についての初審判断は失当である。

4 救済方法について

会社は、本件が仮に不当労働行為であったとしても、将来にわたって本件不当労働行為と同種の事案に基づく紛争を生じる可能性は存在しないから、不作為命令は不要であり、誓約文の手交またはポスト・ノーティスに止めるべきであると主張する。

しかしながら、本件一時金の支給についての会社の行為及び会社管理職の発言が不当労働行為に該当することは上記で判断したとおりであるばかりでなく、会社が労使関係において重要な意味を持つ団体交渉をないがしろにしていることは上記1で判断したとおりなのであるから、本件不当労働行為についての救済方法として、会社に対し、将来における同種行為の反復の危険を防止するためにも、本命令主文程度の命令を発することは必要と考えられる。

以上のとおりであるから、初審命令主文を主文のとおり変更し、再審査被申立人の説明会の開催に係る救済申立てを棄却するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年5月6日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟