

東京、平 2 不64、平5.4.20

命 令 書

申立人 関東化学・印刷・一般労働組合エスエムシー支部

被申立人 エスエムシー株式会社

主 文

- 1 被申立人エスエムシー株式会社は、次のような方法により、申立人関東化学・印刷・一般労働組合エスエムシー支部の組織運営に支配介入してはならない。
  - ① 部長、課長、課長代理、係長、主任または事務課員らの言動を通じて、申立人組合の結成を非難し、同組合を否認あるいは誹謗し、従業員の同組合への加入を抑止し、同組合からの脱退を勧奨し、または同組合員の電話の受信を妨害すること。
  - ② 申立人組合員に対し、仕事を外しまたは配転するなどの方法により同組合からの脱退を強要すること。
  - ③ 申立人組合の行うアンケート調査を妨害すること。
- 2 被申立人会社は、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、被申立人会社の本社正面玄関および草加第一、第二、第三工場の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

関東化学・印刷・一般労働組合エスエムシー支部

支部長 A 1 殿

エスエムシー株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った以下の行為は、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。

- ① B 2 購買部長が平成2年6月12日に購買部の夕礼において組合結成を暗に非難するなどした発言、B 3 事務課主任らが同月18日に貴組合員であったA 2 氏および同A 3 氏に対して脱退を勧奨した発言、B 4 製造一部六課係長が同月20日に貴組合A 1 支部長に対して組合を否認するなどした発言、B 5 事務課長およびB 6 事務課課長代理が同月26日に事務課の朝礼において、B 7 購買管理課長が同日に購買部の朝礼において、B 8 製造一部二課長が同日に貴組合A 4 執行委員に対しておよびB 4 製造一部六課係長が同日に製造一部六課のパート社員らに対してそれぞれ組合を否認するなどし

た発言、B 9 生産統括部長が同年11月 2 日に貴組合 A 5 書記長に対して脱退を勧奨するなどした発言ならびに B 10 製造一部六課長が同年 6 月 29 日に貴組合員 A 6 氏の電話の受信を妨害したこと。

② 同年 6 月 25 日ごろ貴組合員であったことを理由として A 2 氏および A 3 氏の仕事を外し、また、同年11月中旬に A 3 氏に配転を命じたこと。

③ 同年10月24日に貴組合が行ったアンケート調査を妨害したこと。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実と判断

#### 1 当 事 者

(1) 被申立人エスエムシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、埼玉県草加市など14か所に工場を置き、空気圧機器、自動機器等の製造、販売を主たる業とする会社であり、従業員数は約5,000名である。

(2) 申立人関東化学・印刷・一般労働組合エスエムシー支部（以下「支部」という。）は、平成 2 年 5 月 28 日に、草加市内にある会社の草加第一、第二、第三工場従業員により、申立外関東化学・印刷・一般労働組合（以下「関東労組」といい、支部と合わせて「組合」ともいう。）の支部として結成された労働組合で、本件結審時の組合員数は約70名である。

#### 2 審査の併合および分離について

支部は、平成 2 年 12 月 1 日、会社が団体交渉拒否および支配介入を行ったとして、①10月19日付の団体交渉申入れに対する団交応諾、②支部および支部組合員に対し誹謗・報復・威嚇する言論、嫌がらせ、支部からの脱退勧奨の排除、③支部のアンケート調査等の妨害の排除などの不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成 2 年不第64号事件）。また、関東労組も、同月26日、上記①について不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成 2 年不第68号事件）。

当委員会は、上記 2 件を併合したうえ、①に関する部分の審査の分離を決定し、3 年 9 月 11 日、分離した部分についての全部救済命令を発した（3 年 9 月 20 日、会社が再審査を申し立て、現在中央労働委員会に係属中）。

そして、当委員会は、ここに上記②、③の申立てについての審問を終結し、命令を発するものである。

#### 3 支部の申立資格等について

##### (1) 認定した事実

支部は、関東労組の下部組織ではあるが、独自の規約を持ち、独自の組織を備えている。そして、関東労組の指導の下に、後記のとおり、ビ

ラの配布やアンケート調査などの支部独自の活動を行っている。

また、支部は、財政面でも、結成当初は執行委員が月額3000円ずつを負担し、平成2年12月ごろからは、正社員月額2000円、パート社員月額1000円を徴収しており、規約に定める「基本給月額の2パーセントプラス本部費」とは異なるが、こうした組合費収入をもとにして関東労組とは独立の財政を営んでいるものと認められる。

(2) 却下を求める被申立人の主張

支部は組織上も財政上も関東労組から独立しておらず、独立の組織体ではないから、労組法に定める労働組合には該当せず、不当労働行為救済申立ての資格を有しない。

(3) 当委員会の判断

前記認定のとおり、支部は関東労組の下部組織ではあるが、独自の規約を持ち、独自の組織を備えているほか、関東労組とは独立した財政を営んでいると認められるのであるから、支部が独立した労働組合でないとの被申立人の主張は採用できない。

なお、被申立人は、組合の申立資格の有無について本案審査前に決定しないことは違法であるとも主張するが、資格審査は命令が発せられる時点までに決定されていれば足りるのであるから、この点に関する被申立人の主張も採用できない。

4 支部の結成通知とこれに対する会社部長らの言動ならびに支部脱退届けの送付について

(1) 認定した事実

① 支部は、平成2年6月8日に会社に対し結成通知をするとともに、同日、関東労組と連名で、6月13日を開催希望日として、平成2年度夏期一時金要求など9項目を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、同日、会社は、株主総会や決算を控え日程の調整が困難であるため話し合いは7月3日まで延期してほしいこと、組合についての説明を受け、それでお互いの理解を深めてから団体交渉を行いたいことなどを述べた。

そして、この後組合は何度か団体交渉の開催を要求したが、団体交渉は行われないうまま推移し、結局この団体交渉申入れに対しては、事務折衝が6月29日、7月3日（前記のとおり、会社は、話し合いは7月3日まで延期してほしい旨述べたのであるが、結局この日も会社の希望によって団体交渉ではなく事務折衝が行われた。）、同月25日および8月22日の計4回行われたに止まった。

団体交渉ではなく事務折衝を行った理由として、会社は、支部組合員の人数が会社従業員に比べてごく少数であったので、参考として意見を聞きおく程度に止めようとしたためであるとしている。

なお、この事務折衝の会社側のメンバーは、B9生産統括部長、B11製造第一部長、B5事務課長およびB6事務課課長代理の4名であつ

た。

② 6月12日、B2購買部長は、購買部の夕礼において支部の結成について言及し、「エスエムシーに労使という言葉はない。組合に入るのも入らないのも自由だが、入らなかったからといって不利になることはない。組合に入っている人に特別に何もしない。それは労働基準法で決められている。過去30年間団体交渉をしなければならないほどの問題はなかった。個人でも話し合える会社だ。会社が若い人を集めて作ったという話も聞くが一切そのようなことはない。入るなどか入らない方がいいとかは言えないが、自分で良く考えて入った方がいい。」などと述べた。

③ 6月19日、製造一部六課のB4係長は、職場内で従業員に組合加入の有無を質して回った。これについてA7支部執行委員が同日夜に抗議したところ、同係長は「会社側はまだ組合を認めていないから不当労働行為にはならない。」と答えた。

また、翌20日、同係長はA1支部長に対し、「組合のことを聞いているのは自分の考えでやっている。あんたたちだって昼に活動しているではないか。不当労働行為とわかってやっている。部長たちがどう考えていようと自分には関係がない。会社に認めてもらってないから組合でないんだ。組合を作ったからにはそれなりの覚悟はできているだろうな。」などと言った。

ちなみに、このころ、草加第一工場、第二工場および第三工場においても、会社係長、班長らが組合加入の有無を従業員に質してまわっていた。

④ この後の6月下旬ごろから連日のように社内メールで脱退届がA1支部長に送付されるようになり、6月中旬に約310名に達した支部組合員数は本件申立時（平成2年12月）には約100名に減少した。

こうした脱退届の中には、同一の文書のコピーに署名したとみられるものが約30枚、会社用箋にワープロで打たれた同一文面のものが約20枚含まれていた。

## (2) 当事者の主張

### ① 申立人の主張

ア 6月12日のB2購買部長の発言は組合を誹謗するものであり、同月20日のB4製造一部六課係長の発言は組合活動故の報復である。

これらは、いずれも職制の地位を利用して会社のためになした発言であって、会社の不当労働行為である。

イ 会社が、会社用箋にワープロで打たれた脱退届を作成配布し、組合員の脱退を勧奨したことは組合の組織運営に対する支配介入である。

### ② 被申立人の主張

ア 6月12日のB2購買部長の発言は、組合員を有利にも不利にも扱

わないと当然のことを述べたものであり、同月20日のB 4 製造一部六課係長の発言は、A 1 支部長らが「今にユニオンショップ協定ができたからお前なんかクビにしてやる。」などと言った言葉に反発して言ったものである。

したがって、これらの発言は、いずれも組合ないし組合員に対する誹謗や報復には該当しない。

また、会社は、職制らに対してこうした言動を命じたことはなく、各職制らは、もっぱら業務秩序維持のためと部下の将来のためによかれとの観点から、各自の判断と責任において行動したものである。

イ 会社は、脱退届を作成したりこれを配布したりしたことはない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 6月12日のB 2 購買部長の発言について

ア B 2 購買部長の発言は、部長職にある者の夕礼という会社の公式な会合における発言であるから、個人的な意見の表明とは認められない。

イ 同部長の発言は、「エスエムシーに労使という言葉はない。」「組合に入っている人に特別に何もしない。」「過去30年間団体交渉をしなければならぬほどの問題はなかった。個人でも話し合える会社だ。」「入るなどか入らない方がいいとかは言えないが、自分で良く考えて入った方がいい。」などというものであり、これを全体としてみると、あたかも組合が不満分子の集まりであるかのような表現を用いて組合加入の再考を促したものであり、組合の結成を暗に非難し、従業員が組合加入を抑止する内容の発言として組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

#### ② 6月20日のB 4 製造一部六課係長の発言について

ア B 4 製造一部六課係長はいわゆる管理職ではないし、同係長は「組合のことを聞いているのは自分の考えでやっている。」とも発言してはいる。しかしながら、会社係長、班長らが同じような時期に従業員の組合加入の有無を調査してまわったことは特段の事情のない限り会社の意向によるものとみざるを得ず、同係長が職場内の従業員の組合加入の有無を調査したこともその一環の行動と認められるのであって、同人の上記「自分の考えでやっている」との発言は自己の行動に対する一片の弁明にすぎないものとみるのが相当である。

イ 同係長の発言は、「会社に認めてもらってないから組合でないんだ。組合を作ったからにはそれなりの覚悟はできているのだろうな。」などとして組合を否認し、組合員であることを理由とする不利益取扱いを示唆する趣旨のものである。この発言について会社は、A 1 支部長らの言葉に反発したものであると主張しているが、これを認めるに足る疎明はない。とすれば、同係長の発言は、組合の組織運営に対する支配介入に該当するというべきである。

③ 脱退届の送付について

前記認定のとおり、会社係長、班長らが従業員の組合加入の有無を調べ始めた時期に、連日のように社内メールで脱退届がA1支部長宛てに送られてくるようになり、こうした脱退届の中には、同一の文書のコピーに署名したとみられるものが約30枚、会社用箋にワープロで打たれた同一文面のものが約20枚含まれていた事実が認められるのであり、脱退届の作成に会社が関与していたのではないかとの疑いがないわけではない。

しかしながら、これらの事実のみをもって、会社が脱退届の作成、配布に積極的に関与したとまでみることは困難であるのみならず、会社用箋や社内メールの使用を知らながら会社がこれを放置していたとみるに足るだけの疎明もないのであるから、この点についての会社の支配介入を肯認することはできない。

5 支部のビラ配布とそれに対する会社課長らの発言について

(1) 認定した事実

① 支部は、前記6月8日の団体交渉申入れの経過を踏まえ、7月3日には団体交渉が開催されるものとの希望的な予測をもって、6月20日ごろ、「会社が組合を認めて7月3日に団体交渉が開催される。会社管理職らの言動が不当労働行為にあたりと抗議した。釜石新工場が10月に稼働し大移動が予定されている。」などと記載したビラを配布した。

② このビラの内容に関連して、6月26日、会社課長らが次のように発言した。

ア B5事務課長は、事務課の朝礼において「組合というもののなかでニュースが配られたが、あくまでも私個人の意見だが団体交渉は行わないだろう。ニュースには釜石への大量の移動があるようなことが書かれていたが、『大量』という表現はおかしい。」などと言った。

イ B6事務課課長代理は、同じく事務課の朝礼において「今回の組合の行動は、私の経験からいっても紳士的ではない。組合を作ったのならその時点で委員長の紹介があってもいいはずなのに、全然なかった。申出がないのにビラを配ったり、勧誘をしたりしたことは他人の家に土足で上がり込んだようなものだ。入る入らないは自由だがもっと紳士的にやるべきだろうが、まあできないからこういう方法をとったのだろう。事務課の中でも入っている人がいるようだが事務課としての立場を考えてやるべきだろう。昼休みに事務課の人も勧誘に歩いているようだが、私自身の考えとしては、その行為が違反行為でないかもう一度考えてほしい。」と言った。

ウ B7購買管理課長は、購買部の朝礼において「組合のことについて話があります。会社の見解において7月3日の団体交渉は予定し

ていません。ピラの中で釜石に大移動があると書いてあるが大移動はない。」と言った。

エ B 8 製造一部二課長は、午前9時20分ごろ、第二工場倉庫前において、支部のA 4 執行委員に対し、「7月3日の団体交渉は会社側としては約束していない。製造一部二課に関しては、課長以上の者が組合に入るなど言ったことはない。釜石に大移動があると書いてあるがそのようなことはない。今回のピラで第二工場の内部が混乱している。」と言った。

オ 製造一部六課のB 4 係長は、午前10時ごろ、同課の20名ほどのパート社員の前で、「7月3日に行われることになっている団体交渉はただの話合いで会社側は組合を認めていない。組合加入者の氏名は一切公表しないとやっているが、組合費の天引きのときにわかってしまう。組合に入っているかいないかを聞くことは不当労働行為ではない。」と言った。

- ③ 6月27日、事務課のB 12 課員は、生産技術一課の課員ら6名に対し、「組合員が半数以上になると強制的に組合に入ることになる。もし組合で運動会をした時、運動会に行くことを断ると組合をやめろと言われ、すなわち会社をやめなければいけなくなるかもしれない。時期が悪い。組合費も5000円ぐらいとられる。」と言った。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 6月26日のB 5 事務課長、B 6 事務課課長代理、B 7 購買管理課長、B 8 製造一部二課長およびB 4 製造一部六課係長の発言はいずれも組合を誹謗するものであり、同月27日のB 12 事務課員の発言は組合活動に対する威迫である。

イ これらは、いずれも職制の地位を利用するなどして会社のためになした言動であって、会社の不当労働行為である。

② 被申立人の主張

ア 6月26日のB 5 事務課長、B 7 購買管理課長およびB 8 製造一部二課長の発言は、会社が団体交渉の名称を使用しないことを条件として事務折衝を約束していたのでそのことを述べたまでであり、同日のB 6 事務課課長代理の発言は、同人の経験に照らして感じたままを述べたにすぎず、同日のB 4 製造一部六課係長の発言は、支部に対する会社の所信をありのままに述べたものである。また、B 12 事務課員は申立人主張のような発言はしていない。

したがって、これらの言動は、いずれも組合ないし組合員に対する誹謗や威迫には該当しない。

イ また、会社は、職制らに対してこうした言動を命じたことはなく、各職制らは、もっぱら業務秩序維持のためと部下の将来のためによかれとの観点から、各自の判断と責任において行動したものである。

(3) 当委員会の判断

- ① B 5 事務課長、B 6 事務課課長代理、B 7 購買管理課長、B 8 製造一部二課長およびB 4 製造一部六課係長の上記各発言は、いずれも日を同じくして6月26日の朝礼時ないしこれに近接する時間帯に一斉になされたものであり、これを内容的にみてももっぱら同月20日ごろ配布された支部のビラの記事が事実と反するとして組合を誹謗することに集約されているとみられるから、これらの発言は上記課長、課長代理および係長らの職制が会社の意を体して相はからってなした一連の発言であると認めるにやぶさかでない。

ところで、上記各発言のうちB 4 係長が「7月3日に行われることになっている団体交渉はただの話合いで会社側は組合を認めていない。」と発言していること、7月3日の団体交渉の開催を否定するB 5 事務課長の発言の後に、B 6 課長代理が支部の結成を非難し、事務課員の組合加入を批判する発言をしていること、前記認定（第1、4(1)①）のとおり、会社は、支部組合員の人数が会社従業員に比べてごく少数であったため、参考として意見を聞きおく程度に止めようと考えて団体交渉ではなく事務折衝を行ったものであると言っていることなどを勘案すれば、上記職制らの各発言は組合を否認少なくとも軽視し、交渉相手として認めないとする会社の意を体して、そのことを従業員に印象づけることによって従業員の組合加入を抑止しようとする意図のもとになされた一連の発言と判断せざるを得ない。とすれば、これらの発言は、組合の組織運営に対する支配介入に該当するといふべきである。

- ② 会社は6月27日のB 12事務課員の発言の存在を否定しているが、本件の疎明によってその存在は認められる。しかしながら、同人は管理・監督職ではなく、しかも本件の場合他課の従業員に対する発言でもあって、会社との間の意思の連絡をうかがわせるに足る疎明はない。とすれば、同人の発言について会社の不当労働行為責任を云々するに由ない。

6 A 5 の始末書提出およびA 8 の損失報告書提出について

(1) 認定した事実

- ① 6月中旬ごろ、製造一部六課の作業場所の一つであるクリーンルーム内に保管されていたブロンズ製品が変色するという事故が起きた。これは、ブロンズ製品の変色を防ぐために必要な空調機の電源が切れていたためであるが、事故発見の日から休日を挟んで2日前に、他課の者がクリーンルームの使用許可を受けて同室内で作業した後、同課のA 5（支部書記長）にクリーンルームの戸締りを依頼し、同人が戸締りをしたということがあった。

クリーンルームについては、室内の製品の保存状況により空調機作動の要否が異なるため、作業終了後の空調機の電源は実際に作業をし



た者が操作するのが通常で、戸締りの際に空調機の電源を確認することは特にルール化されてはいなかった。しかしながら、今回の事故では電源を切った者が分からずじまいであったため、同課のB10課長は、通常、クリーンルームで作業を行う班の班長であるとの理由でA5に始末書の提出を命じた。

そして、A5は、損失金額が47万円余であったこと、事故原因は空調機の電源の確認を怠って戸締りをしたためであること、対策として「電源を切るな」のカードを作り、戸締りの際の確認も徹底することなどを記した始末書を6月12日に提出した。

- ② 6月末ごろ、製造一部六課で接着剤の混合（主剤と硬化剤を混合して接着剤を作る作業）を担当していたA8（支部会計）は、接着剤の主剤が硬化していたため通常の混合割合では接着剤として機能しないと判断し、主剤と硬化剤の混合割合を変えて接着剤を作成した。しかしながら、翌日に、この接着剤を使用した製品の接着箇所がはがれ、約300個の不良品が発生するという事故が起きた。

接着剤の混合割合は、主剤2に対して硬化剤1の比率で混合することになってはいたが、当日の主剤の状態では、この割合で混合しても接着剤として機能しないことをA8が確認して混合割合を変えたものであり、この経緯については、上司である同課のB4係長も現認していたが、特に指示や注意を与えたりすることはなかった。

そして、A8は、B4係長の指示で、損失が12時間分（正社員3時間分、パート社員9時間分）の労働量に相当すること、原因は接着剤の混合割合を変えたためであること、今後の対策として接着剤の混合割合を守ることなどを記した損失報告書を7月3日に提出した。この報告書は、B4係長の指示で二度書き直し、最終的にはB4係長の示したモデルのとおりに記載したものであった。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

A5支部書記長およびA8支部会計に対し、無理に始末書や損失報告書を書かせたことはいずれも組合員であるが故の嫌がらせである。

② 被申立人の主張

A5支部書記長およびA8支部会計に文書の提出を命じたのは、同入らのミスに起因する事故の事後処理のためのものであるから当然の措置である。

(3) 当委員会の判断

- ① A5については、戸締りの際の空調機の電源確認がルール化されているわけでもなく、A5個人の落度とはいえない事故について、クリーンルームで作業をする者の班長であったという理由で始末書の提出を命じられたものであり、A8については、係長が現認しておりながら特に指示や注意を与えなかった作業について損失報告書の提出を命

じられたものであって、両名の個人責任を問うことは酷な感があることも否めない。

- ② しかしながら、ア、いずれの事故についても損害が発生しており会社としてその対策を講ずることは特に不自然とはみられないこと、イ、A 5、A 8 いずれについても、文書の記載内容は事故の経過報告とその対策を主眼とするものとみられ、内容的に同人らに反省を促すとか同人らを咎め立てすることを主眼としたものとはみられないこと、ウ、始末書や損失報告書の提出を命じたという今回の措置が同種の事案と比べて特別の措置であったとの疎明もないこと等を勘案すれば、本件始末書ないし損失報告書の提出命令をもって、両人の組合所属ないしは組合活動故の嫌がらせであるとまでみることは困難であると言わざるを得ない。
- 7 A 3、A 2 に対する B 3 主任らの発言と「仕事外し」および A 3 に対する配転命令について
- (1) 認定した事実

① 6 月中旬、B 5 事務課長は、事務課の B 3 主任、B 12 課員、B 13 課員らに対して同課の A 2（当時支部組合員）と A 3（当時支部執行委員）を「機密事項」の担当から外すよう指示した。ここで B 5 課長のいう「機密事項」とは、後記のとおり、A 2 については交通費以外の伝票の処理ならびに伝票と現金との突合わせの業務を、A 3 についてはパート社員らの給与電算処理のためのデータ整理の業務を指しているものとみられる。

② 6 月 18 日午後 3 時ごろから、会社の応接室において、B 3 主任と B 12 課員は A 2 に対し、「あなたが組合員であるために見せられない書類や頼めない仕事ができやりづらくなる。事務課としての立場をとるか、組合員としての立場をとるか、それとも事務課・組合員としての立場をとるか。組合活動をしていたということで結婚できなくなるおそれもあるし、会社を退職しても再就職も難しい。」などと言った。

また、同日午後 4 時ごろから、会社の応接室において、B 3 主任、B 12 課員および B 13 課員は A 3 に対し、「この話合いは私たちの一存でやっている。組合なんかやっていたら結婚もできず、孫の代まで迷惑がかかる。警察にもチェックされてしまう。事務課は秘密事項が多いから、組合の仕事が続ければ今までのように仕事を与えられない。今は組合を作る時期ではない。組合、組合・事務課、事務課のどれをとるのか。」などと言った。

③ 6 月 25 日から A 2 は、B 3 主任の指示により、従来処理していた伝票のうち、交通費関係のみを処理するよう指示されるとともに、伝票金額の合計や伝票と現金との突合わせの業務から外された。

また、同じころ、A 3 は、パート社員らの給与電算処理のためのデータ整理の業務から外され、雑用をやらされるようになった。

④ A 3 は、11月中旬、事務課から草加第三工場製造部への配転を命じられた。同人は入社以来7年間勤務した事務課に愛着があり、また、このような異動のされ方はプライドが許さないとして、11月15日に会社に退職の意思を伝えた。この際、事務課のB 6 課長代理はA 3 に対し「組合を抜けて事務課に残る気はないか」と尋ねたが、同人はこれを拒否して11月17日に退職届を会社に提出し、12月10日に退職した。同時に組合も脱退した。

なお、A 2 も、A 3 の退職後の翌年1月ごろ組合を脱退した。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

6月18日のB 3 事務課主任らの発言は組合活動に対する報復、威迫であり、A 3 支部執行委員およびA 2 支部組合員の仕事を外したこと、A 3 に対し草加第三工場製造部への配転を命じたことはいずれも組合員であるが故の嫌がらせである。

② 被申立人の主張

A 2 およびA 3 の仕事を外したことならびにA 3 に配転を命じたことはいずれも、組合員には機密の漏洩防止のために機密にわたる業務がさせられないことから生じた結果である。

また、6月18日のB 3 事務課主任らの発言は、同主任らが個人の資格で日頃感じていたことを述べたにすぎないのであるが、そもそも機密にたずさわる者に対しては脱退を説得しても違法性が阻却されると解すべきである。

(3) 当委員会の判断

会社は、B 5 事務課長よりB 3 主任らを介し、A 2、A 3 に対して「あなたが組合員であるために見せられない書類や頼めない仕事ができやりづらくなる」「組合の仕事が続ければ今までのように仕事を与えられない」「事務課としての立場をとるか、組合員としての立場をとるか、それとも事務課・組合員としての立場をとるか。」「組合活動をしていたということで結婚できなくなるおそれもあるし、会社を退職しても再就職も難しい。」「組合なんかやっていたら結婚もできず、孫の代まで迷惑がかかる。警察にもチェックされてしまう。」などと組合からの脱退を迫り、A 2 およびA 3 が組合を脱退しないとみるや、前認定のように両名の仕事の一部を外し、さらにA 3 に対しては草加第三工場製造部への配転を命じたものと認められる。そして結局両名は組合を脱退するに至ったのであるが、会社の行ったこれら一連の行為は、A 2 およびA 3 に対する明白な脱退強要であり、組合の組織運営に対する支配介入に当たる。

会社は、B 3 主任らの発言は同人らが個人の資格でなしたものであると主張するが、上記行為は上記のとおりB 5 事務課長に始まりB 3 主任らに及ぶ会社の意図による一連の行為としてなされたものとみざるを得ないから、会社の主張は採用できない。

また、会社は、これらの措置が機密漏洩防止のためであるとも主張するが、A 2 および A 3 が労組法にいう会社の利益代表者に当たらないことは明らかであるからこの点は問題にならない。もっとも、同人らの職位が組合員の立場と両立し得ないというのであれば、組合との協議などにより組合員の範囲を確定すれば足りるところ、会社は一切そのようなこともせず前記一連の行為を行ったことからすると、会社の真の意図は両名を組合から脱退させることにあったとみざるを得ない。

## 8 組合員の電話受信の妨害について

### (1) 認定した事実

6月28日、製造一部六課のA 6（支部組合員）がパート社員あての私用電話を取り次ごうとしたところ、同課のB 10課長は、A 6 に対し、「私用電話は取り次ぐなと言ったろう。どうしても取り次がなければならぬなら、自分の許可をとれ、自分がいなければB 4係長、係長がいなければSの許可を取れ。」と言った。これは、関東労組のA 9副書記長からの組合用務の電話を同課長がたまたま取り、私用電話は取り次げないとして取次ぎを拒否した直後のことであった。

製造一部六課では、業務の担当ごとに、1番と2番の電話を支部組合員であるA 6とA 10が、3番と4番の電話を非組合員であるI係長とA課員が担当していたが、B 10課長は、翌29日には、I係長とA課員に対し、A 6の担当となっている電話機の電話も含めてすべて出るよう指示した。

会社では、これまでは、短時間の私用電話については黙認されてきており、組合用務の電話がその長さや頻度において業務に支障を来すほどのものであったとの事実は認められない。

### (2) 当事者の主張

#### ① 申立人の主張

A 6の電話受信を妨害したB 10課長の措置は組合活動故の報復である。

#### ② 被申立人の主張

B 10課長の措置は、支部組合員は製造一部六課所属の者が最も多いので、そのために頻度になりがちな組合用務の私用電話をさせないためにとった措置である。会社はもともと私用電話は禁止しており、支部はこの措置によって何らの不利益も受けていない。

### (3) 当委員会の判断

組合用務の電話であっても、会社にとって私用電話である限りこれを許容すべき義務が当然に存するわけではないことは言うまでもない。しかしながら、会社は、従来短時間の私用電話は黙認していたと認められるのであり、また、これまで組合用務の電話により会社の業務に支障を来すようなことがあったとの事実も認められないのであるから、もっぱら組合用務の私用電話を禁ずるために、A 6の担当電話の受信を妨害する

ような措置を講ずることは行き過ぎであり、組合員であるが故の嫌がらせとして、組合の組織運営に対する支配介入と認められる。

9 会社管理職によるアンケート用紙の回収およびB9部長の発言について

(1) 認定した事実

① 10月19日、関東労組および支部は、会社に対し、ア、平成2年年末一時金（支給額、配分、支給期日）に関する件、イ、草加第二工場移転に関する件、を議題とする団体交渉を、11月1日を開催希望日として申し入れた。

これに対して会社は、日程の調整がつかないとの理由で期日の延期を申し入れた。

ちなみに、団体交渉の議題となっている草加第二工場移転については、8月22日に会社と組合との間で行われた事務折衝において、会社が「9月から一部が移動するが、現在シリンダー関係の生産が間に合わないため、在庫作りが思うようにできない。受注対応でいっぱいである。工場移転もいつになるか見通しがつかない。移動する際の待遇は考えている。」と発言している。

② 支部は、上記団体交渉の資料とするため、10月24日始業前に、草加第二工場正門前で同工場の従業員に対し、筑波移転の賛否や遠距離手当、寮の設備等に対する希望などを問うアンケート用紙を配布した。これに対し、B8製造一部二課長は、このアンケート用紙を回収し、同日回収したアンケート用紙をB5事務課長がA5支部書記長に返却した。

③ 10月30日、A1支部長およびA5支部書記長が、B5課長に団体交渉の日程について質したところ、同課長は「上の者に聞いて後で連絡する。」と答えた。

そして、11月1日、同課長は「団体交渉は行わない。『今後事務折衝をやる場合、B5君、君がやれば』とB9部長に言われた。」旨回答した。

翌2日、B9生産統括部長は、帰り際のA5支部書記長と会った時に、「B5から聞いたか。組合なんかやめろ。あんな程度の低いやつらとはつきあえない。」と言った。

そして、結局、上記議題について団体交渉あるいは事務折衝は行われなかった。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 10月24日に組合が行ったアンケートの用紙を会社が回収したことは、正当な組合活動の妨害である。

イ 11月2日のB9生産統括部長の発言は組合活動に対する威迫である。

② 被申立人の主張

ア 10月24日に組合が行ったアンケートの用紙を会社が回収したのは、ビラ配布については事前に会社に通知するとの合意がなされていたところ、このアンケート配布は何の事前通知もなく行われたものであり、その内容も事実と反する草加第二工場移転に関するもので、従業員を不安に駆り立てると判断したので回収したものであって、不当労働行為にはあたらない。

イ 11月2日のB9生産統括部長の発言は冗談で言ったものであって、組合ないし組合員に対する威迫には該当しない。

また、会社は、職制らに対してこうした言動を命じたことはなく、B9部長は、もっぱら業務秩序維持のためと部下の将来のためによかれとの観点から、個人の判断と責任において行動したものである。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 会社管理職によるアンケートの回収について

ア 組合の行ったアンケート調査は、就業時間外に社外で行ったものであって、その内容も10月19日申入れの団交議題の資料となるべきものなのであるから正当な組合活動と認められる。

イ 会社は、ビラ配布について事前通知の合意がなされていたと主張するが、それを認めるに足る疎明はなく、また、会社は、アンケートの内容である草加第二工場移転が事実と反するものであるとも主張するが、8月22日に会社と組合との間で行われた事務折衝において、会社自身が「9月から一部が移動するが、現在シリンダー関係の生産が間に合わないため、在庫作りが思うようにできない。受注対応でいっぱいである。工場移転もいつになるか見通しが見えない。移動する際の待遇は考えている。」と発言しているのであるから、工場移転が全く事実と反するものであるとは認められない。

ウ したがって、会社管理職によるアンケートの回収は、正当な組合活動を妨害する行為として、組合の組織運営に対する支配介入と認められる。

#### ② 11月2日のB9生産統括部長の発言について

ア B9生産統括部長の発言は、部長職にあり、事務折衝のメンバーである者の発言であるから単なる個人的な意見の表明とは認められないし、発言の時期や内容を勘案すれば、冗談のつもりであったとの被申立人の主張も採用できない。

イ 同部長の発言は、「組合なんかやめろ」「あんな程度の低いやつら」など組合を誹謗し、組合からの脱退を勧奨する趣旨の発言であるから、組合の組織運営に対する支配介入と認められる。

## 第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、6月12日のB2購買部長の発言、同月18日のB3事務課主任らの発言、同月20日および26日のB4製造一部六課係長の発言、同月26日のB5事務課長、B6事務課課長代理、B7購買管理課長およびB

8 製造一部二課長の発言ならびに11月2日のB9生産統括部長の発言、A2およびA3の仕事を外したこと、A3に配転を命じたこと、組合員の電話の受信を妨害したことならびに10月24日に支部が行ったアンケート調査を妨害したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当するが、6月27日のB12事務課員の発言、会社の組合脱退届の作成およびA1支部長への送付、A5の始末書提出およびA8の損失報告書提出はいずれも同法同条に該当しない。

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5年4月20日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏