

命 令 書

再審査申立人 株式会社 大久保製壘所

再審査被申立人 大久保製壘所新労働組合

主 文

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大久保製壘所（以下「会社」という。）は、肩書地において医薬用及び飲料用ガラスびんの製造、販売等を業としており、その従業員数は、平成3年11月15日現在、105名（うち心身障害者30名）である。

なお、会社の関連会社として、大学興業株式会社（平成3年11月15日現在、従業員45名。以下「大学興業」という。）、大久保運送株式会社（同7名。以下「大久保運送」という。）等があり、これらを大久保製壘グループと称している。

(2) 再審査被申立人大久保製壘所新労働組合（以下「新労組」という。）は、昭和62年5月20日、会社の従業員23名が結成した労働組合であり、本件初審申立時の組合員数は19名である。

(3) なお、昭和49年2月、会社の従業員は、大学興業及び大久保運送の従業員とともに申立外大久保製壘所労働組合（以下「大労組」という。）を結成し、その組合員数は、本件初審申立時、約100名である。また、同50年12月、大労組の脱退者などは、大久保製壘所検査課労働組合を結成し、同組合は、同55年3月、申立外東京東部労働組合大久保製壘所支部（以下「東部労組支部」という。）となったが、同支部の組合員数は、本件初審申立時、約15名である。なお、東部労組支部は、同51年10月15日、同支部副執行委員長A1（以下「A1」という。）らに対する配置転換及び新勤務体制の実施をめぐる会社とのトラブルを理由に、同人らに対して行った出勤停止・減給・班長解任の懲戒処分などが不当労働行為であるとして東京都地方労働委員会に救済を申立て、同委員会は、同59年3月27日、救済命令を発した。会社はこれを不服として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に取消訴訟を提起したが、請求は棄却された（平成元年6月14日判決）。さらに会社は、東京高等裁判所に控訴、最高裁判所に上告したが、控訴、上告とも棄却された（同2年2月21日判決、同

2年10月19日判決)。

また、新労組と東部労組支部は、いわゆる共闘関係にある。

2 新労組結成に至る経緯

(1) 昭和54年以降、会社は、静岡県富士宮市所在の「管理者養成学校」が実施する研修に従業員を派遣してきた(以下「富士宮研修」という)。富士宮研修は、「13日間合宿管理者養成基礎コース」又は「地獄の訓練」と呼称されるもので、13日間の合宿中に、管理職としての在り方を身につけさせようというものであり、その内容には、夜間の40キロメートル行進、駅前で大声で歌うなどのカリキュラムが含まれていた。

会社は、昭和61年まで、毎年数名ないし10数名の部長、部次長、課長、課長代理らの管理職を富士宮研修に派遣した。派遣の対象とされた管理職の中には、本人の都合で時期を変更した例や健康上の理由で富士宮研修に参加しなかった例もみられる。

なお、富士宮研修の参加費は約30万円であり、交通費、研修期間中の給与を合わせ約50万円の費用は、会社が負担していた。また、会社は、富士宮研修への参加を出張扱いとはしなかったものの出勤したものと取り扱っていた。

(2) 会社は、昭和62年2月頃から富士宮研修の対象者を管理職以外の係長、組長、班長らに拡大した。これに対して、従業員の中には、研修の内容が業務に関係なく、しごきのであるとして不安や不満を抱く者が現れるようになった。

(3) 昭和62年4月11日、会社は、工場長、生産部長、生産部次長、検査課長の連名で、「検査課組長、検査係各位」あての次のような文書を掲示した。

「最近3号製品において重欠点によるクレームが発生しております。この為今月より組別、検査員別の欠点見逃しデータを作成しており、特に成績の悪い組の責任者、検査員に付いては下記の通り研修を実施しますのでお報らせします。

1. 組長 指導力強化の為管理者養成学校における研修へ派遣
2. 検査員 事務所にて専務、工場長、担当部長による検査システム教育の実施(6時間×3日間)」

(4) 昭和62年5月14日、当時大労組の組合員であったA2(以下「A2」という。)及びA3(以下「A3」という。)は、会社に対し、東部労組支部執行委員長A4(以下「A4」という。)、A1らを含む従業員41名(大労組の組合員28名、東部労組支部の組合員13名)の署名を添えた要求書を提出した。その中で、A2らは、富士宮研修がしごきと等しく、早出等の手当の保障がなく、持病やハンディキャップのある者を行かせようとしており、しかも、4月11日の掲示は「懲罰」の脅しで仕事をさせようとするものであるとして、富士宮研修の即時中止を求め、5月16日までに文書で返答するよう求めた。

同年5月16日、会社は、A2らに対して、「富士宮研修について、一般職員は対象外であり、対象となるのは係長、組長及び班長の人で、病氣など特別の支障がない限り行ってもらうことになる。」、「この種の要求については組合を通じて申し入れるように。」、「研修は強制して行かせるものではありません。」などと口頭で説明した。

- (5) 上記署名者らは、会社の説明に納得することができず、また、大労組の執行委員である係長らは率先して富士宮研修に参加していたため、大労組が富士宮研修の中止要求を取り上げてくれないものと判断し、自ら団体交渉をなしうる労働組合を結成することとした。

そこで、上記署名者らのうち23名は、5月20日の日勤の勤務が終了する午後5時頃、大労組に脱退届を提出し、直ちに、新しい労働組合の結成大会を開催することとした。また、その際に、東部労組支部のA1及びA4の両名を新しく結成する労働組合の特別執行委員として迎え入れ、同支部の協力を仰ぐこととした。

3 5月20日の部長、課長代理らによる新労組加入予定者への言動

- (1) 昭和62年5月20日の昼休み、会社は、新しい労働組合が結成される動きを察知した。同日午後2時頃、総務部長のB1（以下「B1総務部長」という。）は、工場部門の責任者である専務取締役B2（以下「B2専務」という。）、工場長B3、生産部長B4（以下「B4部長」という。）、生産部次長B5（以下「B5次長」という。）、製塩課課長B6、製塩課課長代理B7（以下「B7課長代理」という。）、溶解課課長代理B8（当時、溶解課に課長はいなかった。）、検査課課長代理B9（以下「B9課長代理」という。当時、検査課に課長はいなかった。）、技術課課長代理B10（以下「B10課長代理」という。当時、技術課に課長はいなかった。）及び総務部門の総務課長B11、人事課課長代理B12（以下「B12課長代理」という。当時、人事課に課長はいなかった。）を招集して会議を開催した。この会議は10分間程度のものであった。

- (2) 新しく結成される労働組合に加入を予定していた従業員は、会社の動きを知り、当初の予定を急きょ繰り上げ、午後2時半頃から同3時頃までの間に大労組に脱退届を提出した。

なお、会社における勤務時間は、日勤で午後5時終業となる日勤勤務のほか、工場生産部門では、午前7時から午後3時までの1部勤務、午後3時から午後10時までの2部勤務、午後10時から翌日の午前7時までの3部勤務とする4直3交替制をとっている。

- (3) 上記(1)の会議後、課長代理らは、新しく結成される労働組合に加入を予定していた従業員に対し、次のような言動をした。

- ① 午後2時30分頃、B7課長代理は、製塩課で1部勤務中のA5に対し、「新しい組合に入るのか。」と尋ね、返事がなかったので、「欠勤や遅刻をして組（交替勤務の同じ組）に迷惑をかけないように。」との旨を述べた。

- ② 午後3時前、B9課長代理は、1部勤務中の検査課機動班A6（以下「A6」という。）に対して、「新しい労働組合の結成大会に行くのかどうか。」と尋ね、A6が「行こうと思っている。」と答えたところ、「A6君、よく考えて行動しろよ。」と述べた。

なお、B9課長代理は、昭和52年2月から大労組の副書記長、書記長、委員長を歴任し、同60年12月、課長代理に昇格したため、同労組の組合員資格を喪失した。

- ③ 午後3時頃、B9課長代理は、1部勤務を終えて検査課休憩室にいた検査課組長A7（以下「A7」という。）に対し、「新しい組合（組合大会）に出席するんですか。」と尋ね、A7が、「出席する。」と答えたところ、「よく考えてくれないかなあ。」と述べた。

- ④ 午後3時過ぎ、販売課課長代理B13（以下「B13課長代理」という。当時、販売課に課長はいなかった。）は、得意先から会社に戻って、新しい労働組合結成の動きがあることを聞き、営業業務課で日勤勤務中のA8（以下「A8」という。）を、会社近くの喫茶店に呼んで、「新しい労働組合が結成されるようだけれども、A8君も参加するのか。」と尋ね、A8が「参加する。」と答えたところ、B13課長代理は、「大労組の中でやればいい。」「お前らだけでやればいい。」と述べた。

なお、B13課長代理は、大労組の発起人3人のうちの1人であり、大労組結成の昭和49年から同51年まで書記長をしていた。

- ⑤ 午後3時20分頃、B4部長は、事務所において、製塩課班長A9（以下「A9」という。）に対し、「何か新しい組合ができるらしいけれども知っているのか。」と尋ねた。

- ⑥ 午後4時頃、B4部長は、事務所において、製塩課のA10（以下「A10」という。）に対し、「これは噂だけど組合ができるらしいが、できたらどうするのか。」と尋ね、A10は、「入りますよ。」と述べた。

なお、B4部長とA10は、新労組結成前までは個人的に親しい間柄であった。

- ⑦ 午後4時半過ぎ、B10課長代理は、技術課のA11（以下「A11」という。）に対し、勤務態度を注意し、あわせて「お姉さんが心配しているぞ。」と述べた。

- ⑧ 午後5時頃、B12課長代理は、工作課のA12（以下「A12」という。）が1部勤務を終了して事務所前を通りかかったところを呼び止めて、「今日、何か新しい組合の結成大会があるということを聞いたのだけれども、行くのか。」と尋ね、A12がはっきり回答しなかったところ、「何か相談ごとがあったらいつでも言ってこいよ。」と述べた。

なお、B12課長代理は、同年高等学校を卒業したA12を採用する際の責任者であった。

- ⑨ 午後5時過ぎ、B9課長代理は、検査課組長で2部勤務中のA13（以下「A13」という。）に対し、検査課休憩室において、「A13ちゃん、

どうするんだ。」と尋ね、A13が、「大会の方へ行こうと思っている。」と答えたところ、「A13ちゃん、よく考えて行動してくんないかなあ。」と述べた。

- (4) 新労組は、5月20日午後5時過ぎから結成大会を開催し、執行委員長にA14（以下「A14委員長」という。）を、執行副委員長にA10、A9、A15（以下「A15」という。）、A2を、書記長にA3を、執行委員にA16、A6、A8を、特別執行委員にA1らの役員を選出するなどした。

翌21日、新労組は、会社に対し、役員名簿を添えて結成通知書及び5月20日の管理職らの言動が不当労働行為に当たるとの「抗議文」を提出するとともに、富士宮研修及び「会社の不当労働行為」に関して5月22日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、会社と新労組の団体交渉の経緯については、後記6のとおりである。

4 C1班長とA15のトラブル及び「警告書」問題

- (1) 昭和62年6月5日午前6時半頃、製塩課の3号機が故障した。3部勤務で3号機担当の製塩課班長C1（以下「C1班長」という。）は、当時、入浴、着替えのため2階ロッカー室に上がって不在であった。3号機の助手C2は、故障の修理が手に負えなかったため、周りに応援を求めた。2号機を担当していたA15は、求めに応じて修理を手伝った。修理がほぼ終わった頃、C1班長は、上半身裸でロッカー室から降りてきた。そこで、A15は、C1班長に対し、「何やっていたんだ。」と述べたところ、C1班長は、いきなり血相を変えA15の胸ぐらをつかんできた。A15は、殴られると思い、とっさにC1班長に抱きついたが、C1班長は、A15の腕を振りほどき、A15の顔面をこぶしで殴った。2人は、もみあいとなったが、その場は、C3組長が中に入って止めたため、収まった。

このトラブルにおいて、A15の眼鏡がとんで破損し、同人は眼部に打撲を受けた。C1班長は、5日の3部勤務の始業直前、A15に眼鏡の修理代の補償を申し出て、支払った。

- (2) 翌6日、新労組は、結成当日における「会社の不当労働行為」及び上記C1班長の暴力行為に抗議してストライキを行った。また、新労組は、会社に対し、①「会社の不当労働行為」について謝罪すること、及び今後新労組つぶしを行わないことを約束すること、②C1班長の暴力行為について、会社とC1班長がA15に謝罪文を提出すること、を内容とする要求書を提出した。

6月12日、会社は、新労組に対し、上記ストライキが抜き打ちの不当なものであって、ストライキ権の濫用であるとの抗議文を手交した。

- (3) 会社は、C1班長とA15のトラブルについて、6月6日にC1班長から、同月12日にA15から事情聴取を行い、7月29日、両名に「警告書」を手交した。

C1班長に対する警告書には、「A15君が職場で上司である貴方に対し、

反抗的暴力的言動を行ったために、双方取っ組み合いを行ったものと認められ」とした上で、「貴方の行為はA15君の反抗的暴力的言動に起因するとはいえ、職場において職場秩序を保たなければならない上司である貴方が、右行為を行ったもので、非常に遺憾であります。(略)今後、職場秩序を保持し、この種事件を絶対に起こさないように警告」する旨記載されていた。一方、A15に対する警告書には、「貴方のC1班長に対する反抗的暴力的言動により、双方が取っ組み合いを行ったものであると認められ」とした上で、「この種の事件が職場で発生したことについては、非常に遺憾であり、(略)職場において上司に対する反抗的暴力的言動を行わないよう警告」する旨記載されていた。

5 新労組組合員に対する会社役員らの言動

- (1) 会社は、新労組結成直後の昭和62年6月初め頃から、新労組の組合員の多くが入居していた「平井男子寮」の寮管理人補佐としてB14社長(以下「B14社長」という。)の知人であるB15(以下「B15」という。)ら数名を雇い入れ、入居していた新労組組合員の監視を強めるようになった。

また、B14社長は、新労組の結成時から関与し、同労組の特別執行委員として活動するA1の解雇を画策し、B15らと共謀の上、同年11月5日夜、A1所有のオートバイに覚醒剤を隠匿した。それを警察に通告することにより、A1を現行犯逮捕させ、A1は、3日間、身柄を拘束された。

なお、B15は、A1に対する誣告の罪及び覚醒剤取締法違反の容疑で同年11月25日に逮捕され、昭和63年6月9日に東京地裁より懲役2年に処する旨の判決が言い渡された。また、B14社長もA1に対する誣告の罪の容疑で逮捕、起訴され、平成元年2月8日に東京地裁より懲役2年(実刑)に処する旨の判決が言い渡された。

これらもあって、昭和62年12月14日、B14社長は、社長を辞任し、同人の長男の、B1総務部長が後任の社長に就任した。

- (2) 昭和62年6月20日午後1時頃、B14社長は、「平井男子寮」を訪ね、A14委員長に対し、「おい、頑張っているか、遅刻しないでまじめにやっているか。」とか、「ストライキをやる仲間(東部労組支部)と仲良くするより、会社と友好的にやったほうがいい。」「ストをやる仲間を作らなくても、君達の要求どおりにするから(元の組合に戻ったら)どうか。」などと述べた。

- (3) 同年7月7日頃までに、B2専務は、工場内を巡回中に溶解課に立ち寄り、同課のA17(以下「A17」という。)に対し、「新労組に入れば査定する。」「新労組に入れば配転を考える。」と述べた。

なお、A17は、7月4日付けの脱退届を新労組あてに提出している。

- (4) 大労組副書記長で技術部技術課班長のA18(以下「A18班長」という。)は、かねてから部下のA11が新労組加入に疑問を抱いていたため、「A11

が抜けることによって他の抜きたい人も抜けやすくなるんじゃないの、そういう人がいるんだったら、一緒に辞めるように。」などと述べていた。昭和62年7月8日、A18班長は、A11に対し、「脱退届を出すなら、勇気をもって出してこい。」と述べた。同日、A11は、新労組を脱退し、大労組に再加入した。

6 団体交渉の経緯

会社と新労組は、昭和62年5月26日から8月6日までの間に、①新労組が5月20日付けで要求した「会社の不当労働行為」及び富士宮研修問題、②会社が5月26日に提案した交渉ルール問題などについて、6回の団体交渉を行った。本件初審命令が会社の不誠実な団体交渉態度とした「会社の不当労働行為」問題に関する交渉の経緯は、次のとおりである。

- (1) 5月26日の第1回団体交渉において、新労組は、新労組結成当日の管理職らによる新労組加入予定者らに対する大会参加及び組合加入の妨害の言動が、会社の指示による不当労働行為であると追及し、会社に事実の確認と文書で謝罪することを要求した。これに対して会社は、新労組の主張する事実はないと思うが、検討したいと回答した。
- (2) 6月2日の第2回団体交渉において、会社は、「調査の結果、皆さんが指摘されたような事実はない。不当労働行為については、組合と会社との間で意見の相違があれば都労委という認定機関があり、そこで認定することになる。」と答えた。これに対して新労組は、「管理職がいろいろやったが、それについてはどうか。」、「B10さん（課長代理）に聞いたのか。」などと質したが、会社は、「会社としては調査した。」、「会社としては不当労働行為にかかわることは、一切なかったということである。」などと説明した。
- (3) 6月16日の第3回団体交渉において、新労組は、「B10さん（課長代理）、B9さん（課長代理）に聞いたのか。」と質したところ、会社は、「詳しくかどうかは別として調査したが、組合の指摘しているような事実はなかった。また、組合は会社が指示してやらせたということであるが、会社は一切指示していない。」と回答した。さらに、新労組は、「謝罪要求書」を読み上げたところ、会社は、「謝罪の意思のないことだけは表明する。ただ、おどし、すかし等と組合はいつているが、会社の調査の結果は、そういうことは出てこない。不当労働行為とおぼしきことがあったとすれば、会社の職制として注意しなければいけないと思っている。」と述べた。
- (4) 7月3日の第4回団体交渉では、交渉ルールやC1班長の暴力行為についての議題などに時間をとられて、話し合いに入れなかった。
- (5) 7月28日の第5回団体交渉において、新労組は、団体交渉に出席していたB4部長に対し、上記3の(3)の⑥の5月20日の同人の言動の内容を確認したところ、B4部長は、A10に「新しい組合ができたなら入るのか。」と聞いたことは認め、「ただ私は、組合に入るとか、入ってはいけないと

かいう訳がない。」と述べた。そこで、新労組は、「組合ができたなら入るかどうかを詮索することは、不当労働行為でないか。」と追及したが、会社は、「会社が組合の『く』の字を使えば不当労働行為だということはない。」と回答した。さらに、新労組は、5月20日以降の管理職らの言動を個別に追及したところ、会社は、新労組の指摘する事実はないとの見解を既に表明しているが、新たに新労組の指摘する事実について調査したいと回答した。

また、新労組は、B2専務が、7月7日にA17に対して、「新労組に入れば査定する。」「新労組に入れば、配転を考える。」と述べたことを追及したところ、会社は、調査したいと回答した。

なお、8月6日に開催された第6回団体交渉において、労使は、配転・出向等の諸要求について交渉を行い、会社の不当労働行為問題に触れることはなかった。

第2 当委員会の判断

1 支配介入について

(1) 会社は、初審命令が①新労組結成当日及びその後における会社役員、課長代理らの言動及び②A15に対して警告書を発したことをもって、会社の不当労働行為に当たると判断しているが、これは誤りであるとして次のとおり主張する。

① 新労組結成当日、会社は、工場従業員の相当数が新しい労働組合の結成大会に参加するとの情報を得たため、生産部門の管理者を招集して、生産体制の確保及び大労組組合員と脱退者とのトラブルの防止に留意することを指示した。しかし、新しい労働組合の結成ないし大会参加を妨害するような指示はしておらず、初審命令が課長代理らによる不当労働行為と認定した言動は、事実誤認であるか、又は大労組の執行委員長などを歴任した元役員が個人的に大労組を脱退しない为好しいと考えて、大会に参加するかどうかを尋ね、よく考えて行動するよう述べたものや、課長代理らが交替勤務の従業員が欠勤、遅刻をすることにより他の従業員に迷惑をかけることのないよう注意したもの、あるいは、大労組の執行委員をしている職制が執行委員としての立場から大労組から脱退しないよう説得したものなどであって、これらの課長代理らのなかには会社の招集した会議の対象者になっていない者も入っており、これらの言動をもって会社の不当労働行為ということとはできない。

② 初審命令が不当労働行為と認定した新労組結成後のB14社長らによる言動は、事実誤認であり、また、大労組の役員である班長は新労組の組合員から脱退を相談され、それに答えたにすぎず、これらの言動をもって会社の不当労働行為ということとはできない。

(3) A15は普段から係長ら上司に対する反抗的な言動が目立っており、C1班長との本件トラブルもA15の反抗的、暴力的言動に起因してい

たから、同人の責任が重いのであり、両者に対して警告書を発したことをもって、公正を欠く措置であるとか、新労組に対する支配介入に当たるといふことはできない。

よって、以下判断する。

- (2) 前記第1の3の(1)認定のとおり、新労組結成当日の午後2時頃、新労組結成の動きを察知した会社は、主として生産部門の管理者らを招集して会議を開催した。そして、前記第1の3の(3)の①ないし③及び⑤ないし⑨認定のとおり、B7課長代理、B9課長代理、B4部長、B10課長代理、B12課長代理は、この会議が終了した直後にA5、A6、A7、A9、A10、A11、A12、A13ら当時の大労組組合員で後に新労組に加入した者に対して、「新しい組合に入るのか。」とか「新しい組合の大会に行くのか。」などと聞き、「よく考えて行動しろ。」などと述べて、新労組の結成大会への出席や同労組への加入を牽制している。

ところで、富士宮研修の参加者の範囲を拡大しようとする会社の施策に不安をもった大労組の組合員は、東部労組支部のA4、A1らを含む従業員41名の署名を添えて、富士宮研修の即時中止を求める要求書を会社に提出し、文書で返答するよう求めたが、会社の説明に納得せず、また、大労組の執行委員らは率先して同研修に参加していたため、大労組として研修の中止要求を取り上げてくれないものと判断し、上記署名者らのうち23名が東部労組支部のA1らを特別執行委員として迎え入れて、自ら団体交渉をなしうる労働組合を新たに結成することとしたことは、前記第1の2の(3)ないし(5)認定のとおりである。また、当時、会社と大労組の関係はおおむね良好であったが、東部労組支部との間には、前記第1の1の(3)認定のとおり、別件の不当労働行為救済申立事件について東京都地方労働委員会の発した救済命令の取消訴訟が東京地裁に係属中であり、会社と東部労組支部は、いわば対立関係にあったため、会社が同支部を嫌悪していたことが推認され、この事情は、課長代理らも日頃十分認識していたものと解される。

してみると、新労組の結成に東部労組支部のA1らに関与しているとみられるところから、会社がその結成を好ましくないものとして、これを阻止ないし妨害する意図を有していたことは推認するに難しくなく、このことは、新労組が結成された後に、前記第1の5の(1)及び(2)認定のとおり、B14社長らが東部労組支部との関係を断つよう求め、新労組からの脱退と大労組への復帰を求める言動をしたり、誣告の罪を犯してまで新労組の特別執行委員として活動するA1の解雇を画策していることから裏付けられる。

また、上記会議に出席した部長、課長代理らとしても、会社と対立関係にある東部労組支部と関係のある新労組の結成を好ましくないものと認識し、上記の発言を行い、結成大会への出席や新労組への加入を見合せるよう牽制したものと判断されるのであって、これらの発言は会社の

意を体してなされたものと解するのが相当である。

会社は、上記会議が10分間程度のもので、新労組結成大会時の生産体制の確保及び大労組組合員と脱退者とのトラブルの防止を指示したものにすぎず、部長、課長代理らの言動は個人としての立場からなされたものであると主張する。しかし、上記の発言が会議終了の直後に、会議に出席した部長、課長代理らにより一斉になされており、会社が会議で直接指示していなかったとしても、部長、課長代理らが会社の意を体して発言したものとみられ、個人の立場でなされたという会社の主張は採用できない。

さらに、前記第1の3の(2)及び(3)の④認定のとおり、B13課長代理は、会社の招集した会議に参加していなかったが、得意先から戻って新しい労働組合結成の動きを聞くと、勤務時間中のA8を喫茶店に呼び出して、新しい労働組合に「A8君も参加するのかわ。」、「大労組の中でやればいい。」、「お前らだけでやればいい。」などと述べている。これらの発言も、会社の直接の指示によるものではないとしても、新労組が結成されることを好ましくないとする会社の意を体して、同組合への加入や結成大会への出席を思いとどまるよう慫慂したものと判断される。

以上のように、課長代理らによる新労組の結成大会への参加、あるいは同労組への加入を見合わせるよう求める趣旨の発言は、部長、課長代理らが会社の意を体して新労組の結成を牽制し、これに支配介入したものと判断されるから、これをもって労働組合法第7条第3号に該当する会社の不当労働行為とした初審判断は相当である。

- (3) 前記第1の5の(1)及び(2)認定のとおり、会社は、昭和62年6月初め頃から、新労組組合員が多く入居していた平井男子寮の監視を強めるために、管理人補佐を雇い入れたり、また、同月20日、当時の社長であるB14社長は、平井男子寮を訪ね、A14委員長に対し、「ストライキをやる仲間と仲良くするより、会社と友好的にやった方がいい。」とか、「ストをやる仲間を作らなくても、君達の要求どおりにするから」大労組に戻るよう述べている。これは、新労組がA1らに指導される東部労組支部に接近することを危惧する会社が、新労組の動静を探るとともに、新労組に対して東部労組支部との関係を断つよう求め、新労組からの脱退と大労組への復帰を勧奨したものと認められる。

次に、前記第1の5の(3)認定のとおり、7月7日頃までの間に、B2専務は、A17に対し、「新労組に入れば査定する。」、「新労組に入れば配転を考える。」と述べている。これは、A17が会社の嫌悪する新労組に所属していればボーナスの査定において不利益に取り扱うことなどを示唆したものにほかならないのである。

なお、会社は、A17が7月4日付けで新労組に脱退届を提出しているから、同月7日になってB2専務がわざわざ上記発言をするわけがないと主張する。しかし、A17の提出した脱退届は7月4日付けとなってい

るものの、それが新労組にいつ提出されたものか明らかでなく、また、B2専務が当時、A17の新労組脱退を認識しないまま上記発言をなしたものと解されるから、会社の主張は採用できない。

さらに、前記第1の5の(4)認定のとおり、7月8日、A18班長は、A11に対し、「脱退届を出すなら、勇気をもって出してこい。」と述べている。これは、A18班長が上記管理職会議に出席しておらず、また、同人が大労組副書記長であるところからすると、大労組役員の立場から新労組を脱退するよう勧誘する発言ともみることができる。しかしながら、A11の上司であるA18班長は、かねてから「A11が抜けることによって、他の抜きたい人も抜けやすくなるんじゃないの、そういう人がいるんだったら、一緒に辞めるように。」と述べるなど、上記課長代理らによる新労組加入予定者に対する言動と軌を一にするものと認められる。

したがって、これら会社役員らが東部労組支部との関係を断つよう求め、新労組からの脱退と大労組への復帰を慫慂した言動は、全体としてみれば新労組の運営に支配介入するものであって、これを労働組合法第7条第3号に該当する会社の不当労働行為とした初審判断は相当である。

(4) 前記第1の4の(1)認定のとおり、昭和62年6月5日午前6時半頃、C1班長とA15は、勤務時間中に職場でトラブルを起こした。このトラブルの原因は、3号機が同機担当のC1班長が同機を離れている間に故障し、2号機担当のA15が3号機修理の応援をしていたところに、上半身裸のC1班長がロッカー室から降りてきたため、A15が勤務時間中に担当機を離れていたC1班長に対して「何やっていたんだ。」と述べたものと認められる。A15の発言が上司に対するものとしてはややぞんざいであるとはいえ、抗議の態様として反抗的であるとか暴力的なものであったことを認めるに足りる疎明はない。両者がもみあいとなるまでに生じた暴力行為は、胸ぐらをつかんできたC1班長に抱きついたA15の顔をC1班長が殴打したことである。

前記第1の4の(3)認定のとおり、同年7月29日、会社は、両名に警告書を発し、そこでは、トラブルの原因を「A15が上司であるC1に対して反抗的暴力的言動を行ったため」とであると認定したうえで、A15には、職場で上司にそのような言動を行わないよう警告し、他方、C1班長には、トラブルがA15の反抗的暴力的言動に起因するとはいえ職場秩序を保たなければならない上司がこのようなトラブルを起こしたことは遺憾であり今後このような事件を起こさないよう警告している。これは、トラブルの原因が会社の認定するようにA15の言動に原因がある場合には相当な措置といえる。

しかしながら、本件トラブルが上記のような経緯をとっているところからすると、トラブルの原因はむしろC1班長にあり、A15はいわばトラブルの被害者ともいえるにもかかわらず、会社がトラブルの原因をA15の言動にあるとして、喧嘩両成敗の形で両人に警告書を発していること

は、公正を欠く措置といわなければならない。このように、会社が新労組の副委員長であったA15に警告書を発したことは、トラブルを口実に喧嘩両成敗という措置をとることにより、同労組に動揺を与え、もって同労組の弱体化を意図したものと判断せざるをえない。したがって、会社がA15に警告書を発したことをもって、新労組の運営に対する支配介入に当たるとした初審判断は相当である。

2 団体交渉拒否について

(1) 会社は、そもそも会社には不当労働行為がなかったのであるから、会社に「明白な不当労働行為が存する」ことを前提にしている初審命令の判断は、その前提を欠いた誤りがあり、また、「会社の不当労働行為」を議題とする新労組との団体交渉に誠実に応じており、何ら団体交渉拒否に該当する行為はないにもかかわらず、会社が提出した団交議事録のほんの一部を摘出して、会社の対応が不誠実であって不当労働行為に当たると判断している初審命令は誤りであると主張する。

(2) 前記第1の6の(1)ないし(3)及び(5)認定のとおり、会社と新労組は、昭和62年5月26日、6月2日、6月16日及び7月28日に「会社の不当労働行為」を議題の一部として団体交渉を行っている。その中で、会社は、新労組の指摘する事実を調査ないし検討をすると回答し、後日の団体交渉においてその結果を説明しているところからすれば、会社は、一応「会社の不当労働行為」を議題とする団体交渉に応じていることが認められる。

しかしながら、これらの団体交渉における会社の態度は、「不当労働行為については、組合と会社との間で意見の相違があれば都労委という認定機関があり、そこで認定することになる。」とか、「詳しくかどうかは別として調査したが、組合の指摘しているような事実はなかった。」と述べるだけで、具体的にどのような調査を行ったのかを説明していない。しかも、7月28日に行われた会社の不当労働行為をめぐる5回目の団体交渉において、同席していたB4部長が、A10に「新しい組合ができたなら入るのか。」と聞いたことを認めただけで、「組合に入るとか、入ってはいけないという訳がない。」と回答したため、新労組が、「組合に入るかどうかを詮索することが不当労働行為ではないか。」とさらにB4部長を追及しようとしたところ、会社は、「組合の『く』の字を使えば不当労働行為だということはない。」と述べて、それ以上B4部長の発言をめぐる議論をさえぎり、次に、新労組から課長代理らの言動について追及されると、指摘された事実を調査したいと回答している。

なお、B4部長の言動を初め新労組が指摘した課長代理らの言動は、上記のとおり、新労組の結成ないし新労組への加入に支配介入したものと判断されるものである。

このように、会社は、新労組から指摘された事実の調査内容を団体交渉で具体的に説明したことがなく、十分な調査をしたことの疎明もない

本件にあつては、指摘された事実を誠実に究明する姿勢に欠けていたものと認められるのであつて、これは、誠意をもって新労組との団体交渉に応じたものということとはできない。したがつて、このような会社の態度を労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てはいずれも理由がないので、これを棄却する。

よつて、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5年2月3日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟