

秋田、平4不3、平5.6.22

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合秋田地方本部
申立人 全国金属機械労働組合秋田地方本部
大久工業支部

被申立人 大久工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、次の行為を行い、もって申立人組合の組織運営に支配介入してはならない。
 - (1) 申立人支部組合所属の組合員に対して、組合からの脱退を勧奨すること。
 - (2) 申立人組合を誹謗中傷すること。
2. 被申立人は、団体交渉開催のための条件に固執して、団体交渉を拒否してはならない。
3. 被申立人は、申立人と、すみやかに、次の事項について、団体交渉しなければならない。
 - (1) 休憩所等の会社施設利用について
 - (2) 組合員の賃金内訳一覧の明示について
 - (3) 就業規則、退職金規定、賃金規定、時間外及び休日の労働に関する協定書の提出について
4. 被申立人は、申立人全国金属機械労働組合秋田地方本部及び同大久工業支部に対し、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文書を、それぞれ手交しなければならない。

誓 約 書

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秋田県地方労働委員会において認定されました。

よって再び、このような行為を繰り返さないことを誓います。

記

- (1) 貴組合の組合員に対して脱退勧奨したり、貴組合を誹謗中傷したこと。
- (2) 貴組合からの団体交渉申入に応じなかったこと。

平成 年 月 日

全国金属機械労働組合秋田地方本部

執行委員長 A 1 殿

全国金属機械労働組合秋田地方本部大久工業支部

執行委員長代行 A 2 殿

大久工業株式会社

5. 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人大久工業株式会社（以下、「会社」という。）は、昭和54年8月14日、設立された会社で、肩書地に本社を、大阪市東淀川区中島一丁目に大阪支店を、秋田市向浜一丁目に第一工場及び第二工場を、秋田市下浜に下浜工場を、南秋田郡五城目町に五城目工場をそれぞれ置き、溶融亜鉛めっき及び鋼構造物工事を業とし、平成4年3月25日付け申立時の従業員数は84名である。

(2) 申立人全国金属機械労働組合秋田地方本部（以下、「地本」という。）は、全国金属機械労働組合に所属する労働者のうち、秋田県地方の同組合の組合員で構成する同組合の下部組織であって、秋田県内の24支部で構成され、平成4年3月25日付け申立時の組合員数は1,266名である。

次に、申立人全国金属機械労働組合秋田地方本部大久工業支部（以下、「支部」という。）は、大久工業株式会社内の全国金属機械労働組合の組合員で構成する全国金属機械労働組合及び地本の下部組織で、平成4年2月15日支部結成当時の組合員は36名である。

2 組合結成から本件申立までの経過等

地本と支部（以下、「申立人」という。）から当委員会に、平成4年3月25日付で救済申立がなされ（認定(17)）、さらに同年5月25日及び同年11月26日に追加申立がなされた（認定(29)及び(34)）。以下、これらの申立を、「本件申立」という。）。支部結成から本件申立までの経過等は次のとおりである。

(1) 平成4年2月15日、支部は、結成大会を開催し、組合規約、役員等を決定して、組合員36名をもって発足した。

(2) 平成4年2月17日、申立人は本社を訪れてB 2取締役営業部長外4名に組合を結成したことを会社に伝えるとともに、「労働組合結成通知書」、同日付の要求書（以下、「要求書一①」という。）及び「組合員名簿について」を会社に手交し、同月25日まで団体交渉を開催するとともに文書で回答するように求めた。「要求書一①」は、次のとおりであった。

『要求書一①』

1992年2月17日

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 殿

全国金属機械労働組合秋田地方本部

執行委員長 A 1

同

大久工業支部

執行委員長 A 3

要 求 書

労働組合を結成したことにともない、当面、次の事項を要求しますので、十分に検討のうえ誠意ある回答を提示されるようお願い申し上げます。

記

1. 労働基準法第89条の定めにもとづいて、就業規則を明示すること。
2. 労働基準法第36条の定めに従い「時間外及び休日の労働」に関する協定を締結すること。
時間外及び休日の労働の1週間、1カ月の時間数、協定の期間、その他、取り扱いに関する事項については、団体交渉をもって合意をはかること。
3. 組合用務に関する組合役員への電話の取り次ぎをおこなっていただくこと。
4. 上部機構及び上部団体が開催する諸会議に組合役員（一般組合員の場合もある）が出席する場合、考課査定の対象となる事故扱いにしないこと。
5. 上部機構及び上部団体からの郵便物等について、遅滞なく組合役員に届けていただくこと。
6. 会社構内における組合主催の会議、集会、大会等に際し、会社施設の利用方について便宜を与えること。
7. 組合員名簿記載の各自の賃金内訳を一覧表にして明示していただくこと。
8. 1992年2月分賃金からの組合費のチェック・オフを実施していただくこと。
9. 会社構内に組合事務が執行できる場所の提供と、机、椅子、ロッカー等の貸与をしてくれること。
以上について、1992年2月25日まで団体交渉を開催して文書をもって回答されるようお願いする次第です。

(3) 平成4年2月24日昼休、A 3 支部執行委員長（以下、「A 3 委員長」という。）外支部役員は会社代表取締役B 1（以下、「B 1 社長」という。）に面会し、組合結成の挨拶をするとともに、「要求書一①」に対する回答の促進を求めた。

(4) 平成4年2月24日退社時刻、A 3 委員長は会社から呼出しを受け、委員長宛のメモと就業規則の一部コピーが渡された。このメモは次のとおりであった。

『メモ』

A 3 殿

貴殿の申し出により平成4年2月24日12時30分に 組合設立の挨拶だけとの事で、対応いたしましたが、申

出の内容と異なり対話の途中から、要求書の(1)に話が進展いたしました。

(1)の要求については、現就業規則は昭和58年のもので平成3年から改正中であり改正中の一部を提示いたします。

他の要求書の部分については
平成4年3月5日 回答書をもって
提示いたします。

尚 当日は 当社社員の執行委員のみの出席に限り回答書を提示いたしますので、依って、外部団体及部外者の参加介入の場合は拒否いたします。

平成4年2月24日

大久工業株式会社 社長

(5) 平成4年3月2日、申立人は、次のとおり、同日付の要求書（以下、「要求書一②」という。）を会社に提出し、同月18日に団体交渉の上、文書で回答することを申し入れた。

『要求書一②』

1992年3月2日

要 求 書

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 殿

全国金属機械労働組合

中央執行委員長 A 4 ⑩

同 秋田地方本部

執行委員長 A 1 ⑩

同 大久工業支部

執行委員長 A 3 ⑩

1. 要求事項

(1) 92年4月分賃金より基本給を組合員一人平均23,000円引き上げる事。

引き上げ額の各人に対する配分については、組合と協議する事。

(2) 92年度末までに、週休二日制を実現すること。

(3) 5月1日のメーデーを有給休日にする事。

(4) 勤続満1年につき基本給の1ヵ月分の退職金を支給すること。

(5) 家族手当を現行の二倍に引き上げること。

2. 回答期日 1992年3月18日

当日は必ず団体交渉開催の上、文書をもって回答すること
上記のとおり要求致します。

(6) 平成4年3月5日午後5時30分、会社から呼出しを受けていたA3委員長は、会社事務所において大阪社長夫人のB3（以下、「社長夫人」と

いう。)から、次のとおり、同日付の回答書(以下、「回答書一①」という。)を手渡された。

『回答書一①』

回 答 書

大久工業株式会社

1. 労働基準法第89条の定めにもとづいて、就業規則を明示する事。
 - 昭和五十八年管轄基準監督署長に届出済の就業規則は現在、従業員代表の意見を聞き、一部改正作業中である終了後明示する。
2. 労働基準法第36条の定めに従い「時間外及び休日の労働」に関する協定を締結する事。

時間外及び休日の労働の一週間、一ヶ月の時間数、協定の期間、その他取り扱いに関する事項については、団体交渉をもって合意をはかる事。

 - 職場の実態を十分に把握し、従来同様に過半数を占める従業員代表との間で締結する。
3. 組合用務に関する組合役員への電話の取り次ぎをおこなっていただく事。
 - 休憩時間中には取り次ぐが、就業中はできない。
4. 上部機構及び上部団体が開催する諸会議に組合員(一般組合員の場合もある)が出席する場合、考課査定の対象となる事故扱いにしない事。
 - 予測できない会合は生産活動に重大な影響を与え、少なくとも事業の正常な運営が阻害される。従来どおりの考課基準に従って行う。
5. 上部機構及び上部団体からの郵便物等について、遅滞なく組合役員に届けていただく事。
 - 休憩時に所定の場所(総務)に受け取りに来る事。
6. 会社構内における組合主催の会議・集会・大会等に際し、会社施設の利用方について便宜を与える事。
 - 休憩時間・自由利用の原則からして組合員以外の過半数を占める従業員も同じく指揮命令から解放され自由に休憩を取る。従って従業員の健康と職場の安全性及び管理義務からしても会社施設の利用は許可出来ない。
7. 組合員名簿記載の各自の賃金内訳を一覧表にして明示していただく事。
 - 明示された組合員名簿には管理・監督の地位にある者、即ち労働組合法第二条一項に基づく、職務上の義務と責任とに直接抵触する者もおり、それらの自主的判断を見極める。
8. 1992年2月分賃金からの組合費のチェック・オフを実施していただく事。
 - 組合費等控除については、経理の煩雑を期す要因にもなりかねない。

労働組合の原理・原則からしても自主的な徴集の事。

9. 会社構内に組合事務が執行できる場所の提供と机、椅子、ロッカー等の貸与をしてくれる事。
- 6項・8項に準ずる。

以 上

平成四年三月五日

全国金属機械労働組合秋田地方本部

大久工業支部執行委員長 A 3 殿

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 ㊟

(7) 平成4年3月6日ころ、B 1 社長及び社長夫人は組合員A 5（以下、「A 5」という。）宅を訪れ、A 5 本人及び同人の両親と会った。そこで同人が組合に加入していることが話題となった。B 1 社長夫妻のA 5 宅訪問の後、A 5 は組合を脱退した。なお、B 1 社長は脱退届のコピーを所持保管している。

(8) 平成4年3月6日ころ、前記(7)認定のとおり、B 1 社長はA 5 宅を訪れたが、その際A 3 委員長が起こした傷害事件（以下「傷害事件」という。）の実情をA 5 に尋ねた。この傷害事件というのは、平成3年11月27日午前9時50分ころ、めっき工場において、A 3 委員長と同僚のC 1（以下、「C 1」という。）との間にいさかいが起こり、もみあううちに、A 3 委員長がもっていた番線カッターでC 1 が全治7日間と診断される怪我をした事件である。

このC 1 の怪我については、平成4年2月12付で秋田社会保険事務所長から「負傷の原因について（照会—「再照会」）と題する往復葉書が郵送された。B 1 社長は、同月15日ころこの葉書を見た。

(9) A 5 宅を訪れた数日後、B 1 社長はA 5 及びC 1 を呼び出し、傷害事件について事情聴取を行った。その後、C 1 はA 3 委員長を傷害事件で告訴した。A 3 委員長は、秋田臨港警察署及び秋田地方検察庁から任意で取り調べを受けたが、5月ころ、不起訴処分となった。

(10) 平成4年3月9日、申立人は、次のとおり「団体交渉申入書」を会社に提出した。

『団体交渉申入書』

1992年3月9日

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 殿

全国金属機械労働組合秋田地方本部

執行委員長 A 1 ㊟

同 大久工業支部

執行委員長 A 3 ㊟

団体交渉申入書

次によって団体交渉を申し入れます。尚、団体交渉を応諾できない場合は、その理由を文書をもって、1992年3月14日までに通知するよう求めます。

記

団体交渉事項

1. 1992年2月17日付「要求書」記載の要求事項について
2. 1992年3月5日付「回答書」記載の回答事項について
3. 労使関係のあり方について

団体交渉日

1992年3月10日、同11日、同12日のうち、貴社の都合の良い日とし、時間はいずれの日も午後5時30分からを希望します。

団体交渉場所

貴社内の指定場所とします。

当方の団体交渉参加者

地方本部から A 6 書記長、A 7 書記次長
支部から A 3 執行委員長 他 執行部全員

以 上

(11) 平成4年3月10日、A 3 委員長は、B 1 社長から事務所に呼び出されて、次のとおり、委員長宛の表書のついた会社側が作成した「団交の規則設定書」（以下、「団交規則設定書」という。）を手渡された。

『表書』

全金

大久工業支部 執行委員長

A 3 殿

団交の規則設定書を確認の上、
押印して、一部は貴殿が保管
一部をB 1 が保管いたしますので返却していただきます。

平成4年3月10日

大久工業株式会社

代表取締役 B 1 ㊟

『団交規則設定書』

団体交渉は自己の従業員たる組合員の労働条件について集約的に確定するための交渉であり円滑に推進できるよう団交の規則を設定する。

①場 所

原則的に社外とする。その費用は折半とする。

②原則的交渉時間

原則として勤務時間外、2時間以内とする。

③交渉人員の人数と範囲

原則として自己の従業員たる組合員とし団交員数は3名以内とする。

団体交渉が多衆の中で喧騒にわたり名誉や人格等を傷つけるような発言の場合には交渉を打ち切る。

以 上

平成四年三月九日

全国金属機械労働組合秋田地方本部

大久工業支部執行委員長 A 3 殿

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 ㊟

- (12) 平成4年3月10日ころ、傷害事件について、C 1は被害者としての、A 5は目撃者としての取調べを秋田臨港警察署で受けた。B 1社長は勤務時間中の両名を自分の車に乗せて同警察署まで同行したほか、欠勤の扱いとせず、さらに取調べ終了後、帰り際のA 5に交通費の名目で3,000円を渡した。また、その後A 5が再び警察に呼ばれて取調べを受けた際も、同行した。
- (13) C 1の告訴後、B 1社長は、傷害事件当日欠勤していた組合員A 8(以下、「A 8」という。)に参考人として捜査に協力するように指示し、警察から参考人として出頭要請のあったA 8を、同人には運転免許があるにかかわらず、自分の車に乗せて同行した。
- (14) 平成4年3月11日、申立人は、上記(11)認定の「団交規則設定書」への押印を拒否して、これを返却した。
- (15) 平成4年3月18日、申立人は、会社に、次のとおり、「申入書」を提出した。会社は同月24日までの提出猶予を希望し、支部はこれを受け入れた。

『申入書』

1992年3月18日

大久工業株式会社

代表取締役社長 B 1 殿

全国金属機械労働組合秋田地方本部

執行委員長 A 1 ㊟

同 大久工業支部

執行委員長 A 3 ㊟

申 入 書

下記の事項について、1992年3月19日中に支部宛に提出するよう申し入れます。

提出なき場合は、労働基準法の定めにもとづいて、秋田労働基準監督署に申告することを申し添えます。

記

1. 就業規則第44条の「別に定める賃金規定」の提出
2. 就業規則第45条の「別に定める退職金規定」の提出

3. 秋田労働基準監督署に届け出をしている「時間外および休日勤務に関する協定」の提出

以 上

(16) 平成4年3月18日午後5時すぎ、「要求書一②」に対する同月18日付の回答書（以下、「回答書一②」という。）が、団体交渉が開催されないまま、社長夫人からA3委員長及びA9支部書記長に手渡された。

『回答書一②』

回 答 書

大久工業株式会社

- ①92年4月分賃金より基本給を組合員一人平均23,000円引き上げる事。引き上げ額の各人に対する配分については、組合と協議する事。賃上げは企業が自由な立場で企業の能力に応じて長期的な観点から決めるべきもので画一的要求には対応できない。従来の方式で行う。生産高、売上高の向上が予想出来、その中で人件費や原料高も相対的にカバーする事ができるその枠内で、ベ・アを考えるのが原則。支払う賃金と提供される労働の採算を考え共通認識を持って創業以来取り組んでいる。自社の企業業績を重点に、実情に即した方法で労働生産性を重視している。従って企業の成長とそれを支える従業員の労働条件を向上させる源泉は生産性向上にあることを認識してもらいたい。
- ②92年度末までに、週休二日制を実現する事。週休二日制の実現は職場内で可能な条件と要素が先決。
- ③5月1日のメーデーを有給休日にする事。働く者の団結と親睦を図る労働者の祭典であり、与えられた年次休暇で消化すべき。
- ④勤続満1年につき基本給の1ヶ月分の退職金を支給する事。退職金制度は企業内制度であり報奨的意義から、日本溶融亜鍍金、厚生年金基金退職金制度に加入万全化を計っている。
- ⑤家族手当を現行の二倍に引き上げる事。企業内賃金体系の全体的均衡を十分に考慮した配分を行っている。

以 上

平成四年三月十八日

全国金属機械労働組合秋田地方本部

大久工業支部執行委員長 A3 殿

大久工業株式会社

代表取締役社長 B1

(17) 平成4年3月25日、申立人は、会社が団体交渉申入を拒否したことを理由に当委員会に不当労働行為救済申立をした。

(18) 平成4年4月14日ころ、支部設立以来副執行委員長であったA10（以

- 下、「A10」という。)は、五城目工場の応援を命じられ、同工場に赴いた。その際、B1社長は約1時間にわたって同人と面談した。また、その約1週間後に、B1社長は秋田市太平の同人宅を訪れた。
- (19) 平成4年4月15日、会社は当委員会に「団交ルールの合意」を調整事項とするあっせん申請をした。
- (20) 平成4年4月20日午後5時ころ、組合員A11(以下、「A11」という。)は大阪に出張するにあたり、社長室で出張のあいさつをした後、組合からの脱退届について「どのようにして脱退届を書けばいいのかかわからないので、脱退届の書き方を教えてください。」という趣旨の発言をした。B1社長は、「前にやめた人のコピーがあるから、もしよかったらこれを見てもいいよ。」という趣旨の発言をしてコピーを見せた。A11は、その場で、B1社長から用紙をもらい、見せられたコピーを参考に脱退届を作成した。B1社長は、A11の脱退届をコピーし、同コピーを所持保管している。
- また、A11は、脱退届の宛先をB1社長から教えられ、地本宛に郵送した。なお、同届は同月28日地本に着いた。
- (21) 平成4年4月20日ころ、会社は、組合員A8、A12及びA13を同日付でそれぞれめつき工場受入課長、同工場の仕上課長、向浜工場切斷課長に発令した。
- なお、同人らは結審時(平成5年1月14日)現在、いずれもその職位にない。
- (22) 平成4年4月24日午前8時すぎ、B1社長は、向浜金属団地事務所二階において、組合員A10、A14及びA15と約1時間にわたり面談した。B1社長は、面談に当たり、社長室に保管してあったA11の脱退届のコピー及び地本の住所を記載してある書面を持参した。
- 既に脱退届を作成していたA14とA15は、「これを出したい。」と脱退届をB1社長に見せた。A10は、その場で脱退届を書くこととなり、B1社長が同事務所一階からもらって来た用紙で脱退届を作成した。そして、3名は、脱退届の送付先については、地本宛に送付することにして、住所はB1社長から教えられて、それぞれの脱退届を送付した。なお、B1社長は3名の脱退届のコピーを所持保管している。
- (23) 平成4年4月27日ころ、大阪出張から帰ったA11は、向浜工場現場課長を命ずる昇格辞令を受け取った。
- (24) 平成4年4月27日、当委員会の第1回あっせんがおこなわれた。
- (25) 平成4年4月30日、取締役委員会の構成メンバーであるB4製造部長(以下、「B4部長」という。)は、五城目工場に作業の応援に行っていた組合員A16(以下、「A16」という。)に対し「大久工業の労働組合はほとんどの人が脱退している。また、組合は300万円もの借金をしているとのことだ。東京から呼んでいる弁護士の費用や飲み食いに必要なためにできた借金だ。そんな組合にいつまでも居るとお前たちも大変だぞ。それ

- ともお前たちは田畑を売っても良いのか。」という趣旨の発言をした。
- (26) 平成4年5月7日午後8時ころ、A16は、このB4部長の発言を照会する電話をA3委員長にした。A3委員長は、直ちに、B4部長宅に電話をしてA16から聞いた発言の有無を問いただした。これに対してB4部長は、「何で俺がそんなことを言わなければならないのか。そんなことは言った覚えがない。」という趣旨の発言をした。
- (27) 平成4年5月9日昼ころ、A3委員長は、下浜工場にいるB4部長に再び電話をし、「先日電話した件でもう一度聞きたい。A16はしかるべき所に出てもはっきりと証言できると言っている。ほんとうのことを言ったらどうか。」と問いただした。B4部長は、「実は、組合に郵送されてきた葉書を社長が見て、社長からその葉書に借金のことが書いてあったと知らされた。」という趣旨の発言をした。
- B4部長がB1社長が見たと説明した葉書は、地本から支部宛に郵送されたもので、「労働金庫振込口座番号変更のお知らせ」と題した葉書であった。
- (28) 平成4年5月14日、当委員会で第2回あっせんが行われたが、当事者の合意に至らず、あっせんは打ち切りとなった。
- (29) 平成4年5月25日、申立人は、会社が組合員に対して組合からの脱退を勧奨・説得し、支部を誹謗中傷する噂を故意に流布させるなどして、組合の組織運営に介入していること等を理由に当委員会に不当労働行為救済追加申立をした。
- (30) 平成4年5月30日、A16は会社を退職した。
- (31) 平成4年6月16日、申立人は、「審査の実効を確保するための措置の勧告」を当委員会に申し立てた。
- (32) 平成4年7月20日、当委員会は、会社が組合員に対して組合からの脱退を勧奨・説得してはならないことを口頭で会社に勧告した。
- (33) 平成4年8月20日、当委員会は和解手続を行ったが、和解条件が折り合わず手続きを打ち切った。
- (34) 平成4年11月26日、申立人は、会社が既に解決済のA3委員長に係わる傷害事件を蒸し返し、組合の組織運営に支配介入していることを理由に不当労働行為救済追加申立をした。
- (35) 支部結成以降の支部からの脱退者は結審時（平成5年1月14日）現在で「別表」のとおり15名であるが、B1社長は、このうち10名程度の脱退届のコピーを所持保管している。なお、A5は、平成4年3月7日組合を脱退し、同年10月1日再加入している。
- (36) 平成4年12月2日、申立人と会社は、平成4年度における年末一時金の支給に関し、向浜金属団地事務所二階で団体交渉を行った。この団体交渉は、A3委員長とB5取締役五城目工場長との事前折衝を経て、支部からA3委員長外4名、地本からA7書記長、会社から社長外2名が出席して開催された。

(37) 平成4年12月7日、申立人と会社は、年末一時金について再度団体交渉を行い、妥結した。

第2 判 断

1 本案前の主張

(1) 申立人の当事者適格について

① 申立人の組合資格について

ア 被申立人の主張

支部組合員の中には、会社における監督的地位にあるいわゆる管理職が含まれているから、労働組合法第2条但書第1号所定の労働組合とはいいがたい。平成4年3月25日現在で、A13が向浜工場切断課長、A11が向浜工場製作現場課長、A10が向浜工場副工場長、A15が向浜工場ロボット課長、A14が向浜工場製作現場課長、A17が五城目工場第2課長、A12がめっき工場仕上課長、A18が下浜工場第3課長、A8がめっき工場受入課長であった。

従って、労働組合法に基づいて地方労働委員会に対する不当労働行為救済申立はできないので、本件救済申立の却下を求める。

イ 申立人の主張

労働組合法第2条但書第1号所定の労働組合に参加することが許されない者とは、従業員的人事や労務管理等に直接関与するものに限定されており、仮に副工場長や課長等の役職を与えられていても、その者が組合に参加できるか否かは、その役職の実質に即して検討されなければならない。

平成4年2月15日の支部結成当時、A19副執行委員長は下浜工場副工場長、A10副執行委員長は向浜工場副工場長の各役職にあったが、これらの者は、人事労務関係に関する秘密情報に接したりこれらの機密事務を取り扱う者でもなく、工場長の指示に従い平従業員となんら異なる作業に従事していたのであり、会社の政策決定に参画する権限を有する者でもなかった。

会社は、A8、A12及びA13に対して平成4年4月20日付でそれぞれめっき工場受入課長、同工場仕上課長、向浜工場切断課長に発令したが、同人らは組合の幹部であり、会社はこのことを知りながら管理職発令なるものを発したうえで、これらの者が労働組合法第2条但書第1号所定の労働組合に参加することが許されない者に該当し、本件申立は却下されるべきであると主張しているのである。本件却下の主張は失当である。

ウ 当委員会の判断

労働組合は、労働組合法第2条但書第1号とともに同法第5条第2項の規定に適合することによって、救済命令を受けるための労働組合としての資格を備えることになるが、この資格は救済命令を発するときまでに備えておれば足りるものと解するのが相当である。

これを本件について見てみると、被申立人は、管理職の地位にあるものが組合員となっているから労働組合法所定の労働組合とはいえないと主張するが、当委員会が釈明を求めたに拘わらず、被申立人は管理職にあるとする者の役職に付帯する権限がどのようなもので、どのように労働組合法第2条但書第1号の規定に抵触するのか十分に疎明していない。

加えて、当委員会の審問における書証、証言等から判断すると、被申立人が主張する会社における監督的地位いわゆる管理職についている者としている組合員は、既に組合を脱退するかもしれない職位を降格されており、組合員にいわゆる管理職にあるものはいないと認められる。

従って、却下を求める被申立人の主張は採用することができない。

2 本案の主張

(1) 脱退勧奨について

ア 申立人の主張

a A5に対する脱退勧奨

平成4年3月6日又は7日、B1社長はA5宅を訪れ、A5及び同人の両親に対し組合からの脱退を勧奨、説得し、同社長が用意してきた脱退届にA5は署名し、同社長が印鑑を押して脱退届を封筒に入れて持ち帰った。

b A11に対する脱退勧奨

平成4年4月20日、B1社長はA11を社長室に呼び入れ、用紙を提供し、他の組合員の脱退届のコピーを見せ、これを参考にしてA11は脱退届を書き、同社長は脱退届の送付先である地本の住所をA11に教えた。同社長は、A11の脱退届のコピーを保管している。

c A10に対する脱退勧奨

平成4年4月24日、B1社長は、向浜金属団地事務所二階にA10と、組合員であるA14、A15と共に行き、同所でA10は、同社長から脱退届の用紙の提供を受け、A11の脱退届のコピーを見せられてこれを参考に脱退届を書いた。また、同社長は脱退届の送付先である地本の住所をA10ら3名に教えた。同社長は、この3名の脱退届のコピーを所持保管している。

以上、B1社長の前記aないしcの行為は、組合員に対する組合からの脱退勧奨、説得にほかならず、組合の組織上の重大問題である組合員の脱退について助力すること自体、使用者の組合組織への支配介入であることは明らかである。

イ 被申立人の主張

a A5に対する脱退勧奨

平成4年3月6日又は7日、B1社長がA5宅を訪れたことは認めるが、その目的はC1の負傷の事情をA5及び同人宅に下宿して

いるC 1に聞くためと、A 5の父親の借金のお話をするためであった。このような目的でA 5宅を訪れたのであるから、A 5及び同人の両親に対して労組加入や脱退の話はしていない。翌日、A 5が社長室に組合からの脱退届を持参して来たが、B 1社長は、自分が受け取るべき筋合いではないと言って同人に返している。なお、脱退届の住所氏名はA 5の直筆であり、脱退届のその余の記載及び封筒の記載は多分同人の父親の手になるものと思われる。

b A 11に対する脱退勧奨

平成4年4月20日、A 11がB 1社長に大阪出張のあいさつをした後、組合から脱退したいが、脱退届の書き方が判らないので教えてもらいたいと言った。そこで、同社長は、保管していた他の社員の脱退届のコピーを同人に見せたに過ぎない。

c A 10に対する脱退勧奨

平成4年4月24日、B 1社長は、A 10、A 14、A 15の3名が会いたいと言うので、3名と連れ立って向浜金属団地事務所二階に行った。そこでA 14、A 15からは脱退届を見せられた。また、A 10からは用紙が欲しいと言われたので、B 1社長は向浜金属団地事務所から用紙を貰ってA 10に渡し、A 10はだれかの脱退届のコピーを見ながら同人の脱退届を書いたものである。

以上、a ないし c のとおり、B 1社長は、上記3名の者に対して組合からの脱退を勧奨したり説得したりしていない。

ウ 当委員会の判断

a A 5に対する脱退勧奨

第1の2の(7)認定のとおり、B 1社長がA 5宅を訪れて、同人及び同人の両親との面談の中で同人が組合に加入していることが話題になった。

被申立人は、前記イのaのとおり主張するが、B 1社長は当委員会の審問の中で、同社長の面前で、脱退届の文面は同人の父親が書き、署名はA 5がして、押印は同人の父親でないかと思うと証言している。

事実関係は主張と証言で大きく異なるが、B 1社長の証言はこの部分については比較的詳細で信用でき、この証言と、第1の2の(7)認定のとおり、B 1社長がA 5宅を訪れたこと、及び同社長がA 5の脱退届のコピーを所持保管していることを併せ考えると、同社長がA 5宅で同人に組合からの脱退を勧奨したものと推認せざるをえない。

b A 11に対する脱退勧奨

被申立人は、前記イのbのとおり主張するが、第1の2の(20)認定のとおり、B 1社長がA 11の脱退届作成に便宜を図ってやったことが認められる。仮に、同社長が「軽い気持ち」からかかる行為を

したとしても、使用者としてなすべき行いでないことは言うまでもなく、また、同社長が第1の2の(22)認定のとおり、同人の脱退届のコピーをA10が脱退届を書く際持参したこと、第1の2の(23)認定のとおり、A11が組合脱退直後、現場課長に昇進していることを併せ考えると、同社長はA11に対して組合からの脱退を勧奨したものと推認せざるをえない。

c A10に対する脱退勧奨

第1の2の(18)認定のとおり、B1社長は、A10と平成4年4月14日ころ五城目工場で、またその1週間後、同人の自宅を訪れて面談したことが認められる。このことについて、被申立人は、前記イのcのとおり主張するが、A10は支部組合結成のメンバーの一人であり、支部副執行委員長として平成4年3月25日の申立当時、申立人の補佐人にもなっていた。このようなA10が、支部結成からわずか2ヵ月、申立から1ヵ月も経過しない4月14日すぎに、被申立人の主張するごとく組合に不信感をもつこと、また、支部副執行委員長としての立場から、組合に係わる悩みについて積極的に被申立人に相談するとは考えにくい。このことと、第1の2の(18)、(22)認定のとおり、B1社長が3回にわたりA10と面談していること、同社長の面前でA10は脱退届を書き、社長はその便宜を図っていることを併せ考えると、B1社長がA10に組合からの脱退を勧奨したものと推認せざるをえない。

なお、組合結成から結審時までの間に組合を脱退した者は、「別表」のとおり15名にのぼるが、B1社長はこのうち10名程度について脱退届のコピーを所持保管していることを認める趣旨の証言をしている。この証言と、A5、A11、及びA10がいずれも、同社長の脱退勧奨により組合を脱退するに至っている経緯、及び「別表」に認められるように組合脱退者の脱退年月日が特定日に集中していることを併せ考えると、被申立人は、社長自ら、申立人支部組合員に対して、広く脱退を勧奨していたものと推認せざるをえない。

以上、B1社長の前記aないしcの行為は、組合員に対する組合からの脱退勧奨と認められる。

(2) 組合を誹謗中傷する発言について

ア 申立人の主張

平成4年4月30日、B4部長はA16及びA20兩名に対し、組合には300万円位の借金があると全く事実無根の発言をして組合を誹謗中傷した。これは、B1社長がB4部長をしてこのような発言をするように仕向けて、組合が借金しているとの噂を広く従業員に流布させることによって、組合の組織運営に対する打撃を意図したものである。

イ 被申立人の主張

B1社長が労働金庫から組合宛にきた葉書を見たことは事実である

が、その葉書は見出しでも判るように、「労働金庫振込口座番号変更のお知らせ」であって、B 1 社長が支部に300万円の借金があるなどと考える訳がない。従って、組合が借金を負っているとの噂を流布させたことは全くない。

ウ 当委員会の判断

B 4 部長がA 16にこの発言をしたことについては、限られた当事者間の会話の中での発言であるため、その有無については推認するほかないが、第 1 の 2 の(30)認定のとおり、A 16は現在会社を退職し本件事件について直接の利害を有しないのであり、また、被申立人は前記イのとおり主張するのみで、特段の反証をしていないことから、A 16の陳述は信用に足るものとする。

B 4 部長は、第 1 の 2 の(25)認定のとおり、会社の製造部長であるとともに取締役会の構成メンバーであり、B 1 社長がこのような発言をするよう仕向けたかどうかは別にしても、このような会社の責任ある地位に就いているB 4 部長が、第 1 の 2 の(25)認定のような発言をすることは、社長周辺の考えを具現しているものと考えられる。会社の取締役には業務上の執行権があり、現実の労使関係においては、取締役の行為は使用者の行為そのものと解するのが相当であり、B 4 部長の「そんな組合にいつまでも居るとお前たちも大変だぞ。」という趣旨の発言は、組合を誹謗中傷し、組合員に動揺を与え、脱退を勧奨し、ひいては組合の組織運営に支配介入しようとする行為と認めざるをえない。

(3) A 3 委員長の告訴について

ア 申立人の主張

平成 3 年11月27日にA 3 委員長がC 1 に加えた傷害事件は、既に当事者間で和解解決していたものであるが、その後3 ヶ月も経過してから、B 1 社長はC 1 及びA 5 に刑事告訴とそれに対する協力を指示し、同人らを自分の運転する車に乗せて秋田臨港警察署へ同行して取り調べを受けさせたり、A 5 には交通費名目で3,000円を渡したりして捜査に協力させた。

B 1 社長は、仕事上の行き違いから生じた従業員間のいさかきを、3 ヶ月も経過してからそれを蒸し返し、既に和解解決しているにもかかわらずそれをあえて被害者に告訴させ、またその他の者に告訴に協力させた行為は、労働組合の組織運営に対する支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

日時の記憶はないが、B 1 社長がC 1 とA 5 を別々に呼んで事件の状況を聞いたことがあるが、それは、会社に秋田社会保険事務所長から従業員の負傷原因について照会の葉書があったからである。そして、C 1 がA 3 委員長を告訴したのは全くC 1 自身の自発的意思に基づくものであって、B 1 社長の指示によるものではない。

また、3月10日ころ、B1社長がC1とA5を自分の運転する車に乗せて秋田臨港警察署に同行したこと、C1が被害者として、A5が参考人として取り調べを受けたこと、B1社長がA5を欠勤扱いにせず帰り際に交通費名目で3,000円渡したことは認めるが、これは警察署から出頭要請があったので、自家用車のないA5を同乗させついでにC1も同乗させたまでであり、会社として警察の捜査に協力するのは当然のことであって、なんら労組の組織運営に対する支配介入に該当しない。

ウ 当委員会の判断

第1の2の(8)、(9)認定のとおり、A3委員長とC1との間にいさかいが起こりC1が全治7日の怪我をしたこと、及びC1が傷害事件から約3ヵ月を経過してA3委員長を告訴したことについては、当事者間に争いが無いが、B1社長が、いつ傷害事件を知ったかについては、当事者間で主張が異なっている。

申立人主張のように、B1社長が事件直後に事件を知ったとすれば、約3ヵ月を経過して事件に関する事情聴取、調査を始めたことになり、一方、被申立人の前記イの主張のとおり、2月中旬、秋田社会保険事務所長からの照会の葉書で初めて傷害事件を知ったとすれば、約1ヵ月足らずして、B1社長は、事件に関する事情聴取、調査を始めたことになるが、被申立人の主張のとおり、2月中旬、照会の葉書で初めて事件を知ったとしても、第1の2の(8)及び(9)認定のとおり、B1社長は、その直後には何らの行動も取らないまま、3月になって俄かに、しかもC1、A5らからは、自宅を訪れてまでその事情を聞いたものの、A3委員長本人からは事情の説明を求めることもしていない。さらに第1の2の(12)及び(13)認定のとおり、B1社長はC1らの出頭に再三にわたり便宜を図ったり、事件当日休んでいた社員にも参考人として捜査に協力するよう指示したりするなど、その行動には不可解な部分が少なくなく、これらの事情を併せ考えれば、B1社長はC1に事情聴取をするかたわらA3委員長を告訴するよう促し、それに手を貸したものと推認せざるをえない。

しかも、その動機については、2月中旬に組合結成通知がなされた以降、第2の2の(1)のウのとおり、B1社長が組合員に対し広く脱退勧奨するなどしていたことが推認されることからすれば、B1社長がC1に告訴するよう促した動機の中に、反組合的感情ないし組合結成以来組合の中心人物であるA3に対する嫌悪感が混入していたものとも考えられる。

しかしながら、個人の間にいさかいが起こり、一方が刃物で怪我をするということは、怪我の程度にかかわらず、社会的秩序を回復するとの観点から、加害者と思われる者について、司直の判断を仰ぐべき事柄であるのは言うまでもないことであるから、B1社長が、経営者

としてA3委員長を告訴するように促すことは、それ自体、特に責められるべきものではないと考えられる。

申立人は、前記アのとおり当事者間で既に和解していた事件を蒸し返したと主張するが、審問では、当事者間で和解していたとする事実関係、及び告訴に至る事情が十分に疎明されたとはいえず、B1社長が具体的な反組合的意思からのみ告訴を促したという心証をもつことができなかった。B1社長がC1に告訴するよう促した動機の中に、反組合感情ないし組合の執行委員長であるA3に対する嫌悪感が混入していたとしても、それは付随的なものであったとも考えられることから、A3については、執行委員長としての組合活動がなければ傷害事件について告訴を促されることはなかったとまでは言い切れないと認められる。

(4) 団体交渉の拒否について

ア 申立人の主張

申立人からの平成4年2月17日付の要求書には、「・・・以上について、2月25日まで団体交渉を開催して文書をもって回答されるようお願いする次第です。」との記載があり、組合は、明らかに団体交渉の開催を求めていたが、会社は25日までに団体交渉を開催せず、24日に文書をもって回答しただけであった。しかも、会社は地本を団体交渉の当事者から排除し、これとの団体交渉を拒否する態度を明確にした。さらに会社は、2月24日付の文書で自ら約束していた団体交渉開催を理由の説明もなく反故にし、3月5日終業後、回答書をA3委員長に取りに来させる形で交付したに過ぎなかった。3月2日付要求書においては、「当日は必ず団体交渉の上、文書をもって回答すること」と明記していた。3月9日にも団体交渉申入書を会社に提出して三たび団体交渉の開催を要求したが、会社はまたもこれに応じず、3月10日、組合の意向を無視した、会社の要求だけを列記した団交規則設定書を一方的に組合に交付し、これの確認を強要してきた。

被申立人は、再三にわたる団体交渉申入に対して、独自の見解を記した一片の回答書を交付するばかりで、団体交渉を開催して組合代表者と実際に会見し協議することを一切拒み続け、その後はおよそ組合が了解できない内容であることを承知のうえで団交規則設定書を発し、これに固執してさらに団体交渉を先延ばしし続けた。結局、被申立人は、団体交渉ルールの設定の問題で合意できなかったという形を取りながら、実際には団体交渉を断固拒否してきた。さらに、それらの回答書においても、会社はなんら論拠を示すことも必要な資料を提示することもなく、自己の主張と決意を繰返すばかりであった。このような会社の対応の中には、およそ組合との間で誠実に交渉し合意に達する可能性を模索する姿勢は窺い得ないのであって、会社は当初から誠実交渉義務を果たす意図を有していなかったと言わざるを得ない。

また、全国金属機械労働組合は、産業別単一労働組合であり、本部、地方本部ならびに支部がそれぞれ固有の団体交渉権を有しているのであり、地本と支部とが必要な要求事項を決定し、この解決のために統一された意思決定のもとに共同して交渉に当たるといふ本件団体交渉申入に対して、会社がなんら正当な理由なく地本との団体交渉を拒否することはできない。

会社は3月10日団交規則設定書を組合に交付し、会社の都合だけしか考えない一方的な団体交渉ルールを設定を求めてきた。しかし、会社の設定に固執するルールは、いずれも合理的な理由がなく、正当性の認めえないルールである。従って、この団交規則設定書には、会社の一方的な団体交渉ルールへの固執、ひいては団体交渉そのものに対する拒否の姿勢が表れているものと言うべきである。

イ 被申立人の主張

被申立人としては、申立人の団体交渉申入を拒否する心算は毛頭ない。これまで会社には労働組合がなく今回初めて労働組合が結成され、労使双方にとって団体交渉に臨むのは初めての経験であって団体交渉に習熟していないことから、会社が団体交渉ルールの確立を求めて申立人にその申し入れをしたところ、いきなり本件不当労働行為救済申立となったものである。

会社が提案した「団交規則設定書」では、各項目のいずれにも「原則として」という文言を入れて柔軟に考えているのであって、提案した条項を絶対視してこれに反する団体交渉ルールを一切認めないという趣旨ではない。

ウ 当委員会の判断

第1の2の(2)、(5)、及び(10)認定のとおり、申立人が「要求書一①」、「要求書一②」及び「団体交渉申入書」を被申立人に提出したのは、申立人支部組合結成後まもない時期で、申立人支部と被申立人との間に団体交渉の経験はなく、いわゆる「団交ルール」が確立されていなかったことが認められる。

そのため、申立人は、第1の2の(10)認定のとおり、「団体交渉申入書」において団体交渉事項に「労使関係のあり方」をも取りあげ、申立人が「団交ルール」について被申立人と話し合いを求める意向であったことが認められる。

しかしながら、第1の2の(4)認定のとおり、被申立人は、A3委員長宛の「メモ」において、「外部団体及び部外者の参加介入の場合は拒否いたします。」と支部組合の上部団体との団体交渉は、はっきりとこれを拒否し、さらに、第1の2の(11)認定のとおり、被申立人が申立人に手渡した「団交規則設定書」でも、交渉人員を会社従業員である組合員3名以内としたことは、上部団体を交渉員の範囲から排除する趣旨と認められ、ここで示された交渉人員を会社従業員である組

合員に限るという条件は、被申立人が申立人に対し、ことさらに団体交渉をもちにくい状況を作りだすもので、誠実に団体交渉に臨もうとする態度とは認め難い。

次に、第1の2の(2)、(5)、及び(10)認定のとおり、申立人は、「要求書一①」、「要求書一②」及び「団体交渉申入書」でいずれも要求事項について団体交渉を求めたこと、それに対し、被申立人は要求事項について一切団体交渉せず、文書で回答するだけであったことが認められるが、第1の2の(11)認定のとおり、被申立人が手渡した「表書」も、一方的かつ強圧的に申立人の確認、押印を求めるもので、申立人と団体交渉したうえで「団交ルール」を確立して行こうとする姿勢は窺えず、団体交渉申入れに対する誠実な対応とは認め難い。

また、第1の2の(6)認定の「回答書一①」では、その7項で労働組合法に抵触するものが組合員となっているとして、団体交渉の相手の組合資格を一方的に決め付けていることなども、「団交ルール」について柔軟に考えていると主張しつつも、これから団体交渉に臨もうとする時の誠実な対応とは認め難い。

以上、被申立人の態度には、申立人の団体交渉申入れに対して誠実に団体交渉に応諾しようとする姿勢が認められず、団体交渉ルールが確立されていないことに藉口して団体交渉の開催を引き延ばし続け、結局、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認められる。

(5) 休憩所等会社施設利用について

ア 申立人の主張

被申立人がめっき工場等の休憩室を組合に使用させても、会社の業務遂行上ないし施設管理上特段の支障が生じるとは認められないから、会社がこれら会社の施設利用を拒否したことは、組合活動、組合運営に対する支配介入に該る。

イ 被申立人の主張

労働組合法第7条第3号但書から使用者に、労働組合に対し施設利用の便宜を与える義務が生ずるものではない。

ウ 当委員会の判断

第1の2の(2)認定のとおり、申立人は「要求書一①」を被申立人に提出して会社施設利用の便宜供与を要求しつつ、このことについて団体交渉を求めているものと認められる。

しかしながら、第1の2の(6)認定のとおり、被申立人は団体交渉を開催し協議の中で申立人の施設利用の必要性及び利用方法等を確認することもなく、支部の組合員数が被申立人従業員の過半数に達していないこと、及び職場管理上の必要性だけで施設利用を拒絶したものと認めることができる。

このような被申立人の態度は、申立人が会社施設を利用する場合の業務上の支障ないし管理上の危険性等を理由にして一方的に申立人の

要求を拒絶するものであり、申立人と真摯に協議を尽くして合意に達しようとするものとは認め難い。

(6) 組合員の賃金内訳一覧表の明示について

ア 申立人の主張

被申立人は、組合員の賃金内訳一覧表の明示を拒否する理由として、「明示された組合員名簿には監督的地位にあるもの、即ち労働組合法第2条1項に基づく、職務上の義務と責任とに直接抵触するものも居り、それらの自主的判断を見極める。」と回答してきたが、明示を拒否する理由として組合の自主性の要件を持ち出すことは筋違いで合理的理由とは言えず、こうしたことを理由に組合の存在そのものを否定することこそ不当労働行為の証左である。

イ 被申立人の主張

自分の労働組合に加入している組合員各自の賃金内訳は、申立人が組合員に当たって調査すれば容易に判明することであって、申立人がこの一挙手一投足を惜しんで被申立人に請求することは筋違いもはなはだしく、被申立人に明示の義務のないことは明らかである。

ウ 当委員会の判断

第1の2の(2)認定のとおり、申立人は「要求書一①」を被申立人に提出して組合員の賃金の内訳を一覧表にして明示を求めるとともに、このことについて団体交渉を求めていたものと認められる。

しかしながら、第1の2の(6)認定のとおり、被申立人は労働組合法第2条但書第1号所定のいわゆる管理職が申立人の組合員になっていることを理由に「それらの自主的判断を見極める」と回答し、結局、組合員の賃金内訳の明示がないまま、団体交渉も開催されていない。

およそ、労働組合が団体交渉の開催とともに資料を要求するということは、単に資料を入手すればよいというのは少なく、それを労使の交渉に反映させようとするものであり、組合員の賃金内訳の明示については、その必要性等を含めて、団体交渉が申し入れられた当時、労使の交渉の場での協議により検討されるべきものであったと判断される。

しかしながら、当時、被申立人がとった態度は、団体交渉を頑なに拒みつつ、組合員の賃金内訳一覧表の明示を拒否したものと認められる。このような被申立人の態度は、申立人の要求に対して真摯に対応しようとするものとは認め難い。

(7) 就業規則・退職金規定・賃金規定・時間外及び休日の労働に関する協定書の提出について

ア 申立人の主張

職場に初めて労働組合が結成され、組合が、就業規則の明示、時間外休日協定書等の提示を会社に求めることは、労働条件の維持改善を基本的使命とする労働組合として労働組合法に則った当然の行為であ

る。

イ 被申立人の主張

現行の就業規則は各工場に備え付けられていて従業員ならばいつでも閲覧できる状態においているから、改めて申立人に提出する義務はない。

退職金規定については、現行の就業規則の上では退職金規定を別途定めるとしていたものの、最近までこの別途規定を設けていなかった。このため、被申立人は退職金規定の制定作業中であるので、制定され次第従業員一同に周知せしめる心算でいる。

時間外及び休日の労働に関する協定書については、既に委員会の審問に書証として提出済みである。

ウ 当委員会の判断

第1の2の(2)認定のとおり、申立人は「要求書一①」を被申立人に提出して就業規則の明示、及び時間外及び休日の労働に関する協定の締結を要求しつつ、このことについて団体交渉を求めていたものと認められる。

しかしながら、第1の2の(6)認定のとおり、被申立人は、就業規則については、現在改訂作業中であるので当該作業終了後明示する旨回答し、時間外及び休日の労働に関する協定の締結については、従業員の過半数以上の代表者と締結する旨回答し、結局、このことについて団体交渉は開催されず、現行就業規則については、68条からなる全文のうちわずか4条のコピーが渡されただけであった。

申立人が提出を要求した就業規則・退職金規定・賃金規定・時間外休日の労働に関する協定書は、労働条件等の待遇に関する諸規定であると認められるが、労働組合が組合員の労働条件に関心をもつことは、労働組合として当然の責務であると判断される。

およそ、労働組合が団体交渉の開催とともに資料を要求するということは、単に資料を入手すればよいというのは少なく、これらの資料を労使の交渉に反映させようとするものであること、現在改訂作業中であれば、現行の就業規則等を団体交渉の場で示せば済むことであること、また、申立人支部が組合結成間もなく、労使の接触の場が団体交渉よりなかったことを併せ考えれば、就業規則・退職金規定・賃金規定・時間外休日の労働に関する協定書の明示については、その必要性等を含めて、いずれも団体交渉が申し入れられた当時、労使の交渉の場での協議により忌憚なく検討されるべきものであったと判断される。

しかしながら、当時、被申立人がとった態度は、団体交渉を頑なに拒みつつ、これらの労働条件等の待遇に関する諸資料の提示を拒否したものと認められる。このような被申立人の態度は、申立人の要求に対して真摯に対応しようとするものとは認め難い。

3 結 論

被申立人が申立人支部組合に所属する組合員に対して組合からの脱退を勧奨したこと、及び申立人組合を誹謗中傷したことは、いずれも申立人組合を嫌悪し、組合の組織運営に介入しようとするものであり、これらは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。なお、被申立人会社社長が従業員間の傷害事件の告訴を促したことは、第2の2の(3)のウ判断のとおり、不当労働行為には該当しない。

次に、被申立人は、申立人の団体交渉申入に対して誠実に団体交渉に応諾しようとする姿勢が認められず、団体交渉ルールが確立されていないことに藉口して団体交渉の開催を引延ばし続け、団体交渉を拒否したものと認められる。よって、被申立人は正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、これは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

次に、休憩所等の会社施設利用、組合員の賃金内訳一覧表の明示、及び就業規則・退職金規定・賃金規定・時間外及び休日の労働に関する協定書の提出を求める申立人に対する被申立人の態度は、申立人と協議を尽くして合意に達しようとするものとは認め難い。よって、このような被申立人の態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

申立人は、組合員に対する脱退勧奨及び組合に対する誹謗中傷などの支配介入行為の禁止を求めているので、主文第1項のとおり命ずることとする。

次に、申立人は、団体交渉の拒否の禁止を求めているので、主文第2項のとおり命ずることとする。

次に、申立人は、休憩所等の会社施設利用、組合員の賃金内訳一覧表の明示、及び就業規則・退職金規定・賃金規定・時間外及び休日の労働に関する協定書の提出を求めているが、これらについては、当該事項について団体交渉を開催し、その場で協議されることが適当であることから、主文第3項のとおり命ずることとする。なお、本件審問を通じて、組合員の賃金一覧、就業規則の一部、時間外及び休日の労働に関する協定の届出書等が書証等の形で明らかにされたが、諸規定等は労使間の交渉に反映されるべきものであること、及び、本件申立に係る団体交渉申入に対する被申立人の対応の状況を考慮するならば、なお、これらについて団体交渉を命ずる利益は失われていないものと判断される。

次に、申立人は、組合員に対する脱退勧奨及び組合に対する誹謗中傷について陳謝文の掲示及び手交を求めているが、本件については、団体交渉の拒否についてもその事項とするとともに、主文第4項の誓約文の手交を命ずることが適当と判断する。

なお、平成5年2月19日、申立人から、申立人支部の代表者がA2執行委員長代行に変更された旨の上申書が提出されたので、申立人支部につき

頭書のとおり表示した。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成5年6月22日

秋田県地方労働委員会
会長 伊勢正克 ㊟

(別表 略)