

岡山、昭63不7、平4.12.14

命 令 書

申立人 全国化学労働組合協議会
内山工業労働組合

被申立人 内山工業株式会社

主 文

- 1 被申立人内山工業株式会社は、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合の組合員に対し、同組合から脱退すること及び同組合以外の他の労働組合へ加入することを奨励・勧誘してはならない。
- 2 被申立人内山工業株式会社は、社内放送や社内報によって、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合が正当に行った争議行為を誹謗・中傷する広報宣伝を行い、もって申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合の運営を支配してはならない。
- 3 被申立人内山工業株式会社は、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合との間で、以下の事柄につき協議をしなければならない。
 - ア 集会施設の使用の申込み及びその承認に関する事項。
 - イ 構内放送設備の利用の申込み及びその承認に関する事項。
 - ウ 組合用務にかかわる特別休暇の申込み及びその承認に関する事項。
 - エ 外来者が申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合の事務所・集会場へ立ち入ることの申込み及びその承認に関する事項。
- 4 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合に対して、下記内容を記載した書面を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国化学労働組合協議会
内山工業労働組合
中央執行委員長 A 1 殿

内山工業株式会社
代表取締役 B 1

当社が、貴組合に対して行った次の行為は、岡山県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、深く反省するとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 当社役員及び管理職が、昭和63年6月中旬から同年7月下旬に至る間、職

場での面接や自宅への電話などにより、貴組合の組合員に対して、貴組合から脱退すること、貴組合以外の他の労働組合へ加入することを奨励・勧誘したこと。

また、当社が昭和63年6月初旬から同年10月初旬までの間、貴組合と事前に協議を行うことなく、貴組合員に対して応援の指示によって、営繕緑化・バリ取りなどの業務に就かせ、さらに上記組合員を、従前の職場へ復帰させるに当たり、その時期の先後を利用して、貴組合から脱退すること及び貴組合以外の他の労働組合へ加入することを奨励・勧誘したこと。

当社が昭和63年7月21日付けで発行したウチヤマニュース号外の、住宅ローンの切り換えに関する記事で、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を誘引したこと。

- 2 当社が昭和63年春闘以降、社長の社内放送やウチヤマニュースの報道内容の一部において、貴組合が正当な組合活動として行った賃上げ要求や争議行為を誹謗・中傷し、貴組合の運営を支配したこと。
- 3 当社が従来長期にわたり貴組合の便宜のため行ってきた、集会施設の使用、構内放送設備の利用、特別休暇の承認、上部団体役員などの貴組合事務所などへの自由立入りに関し、あらかじめ貴組合と事前に協議することなく、昭和63年6月初旬から、急にその取扱いを貴組合に不利益に変更したこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

ア 被申立人内山工業株式会社（以下「被申立人会社」という。）は、工業用コルク製品・ゴム製品・合成樹脂製品等の製造販売を業とする株式会社であり、肩書地に本社、岡山第一工場、岡山第二工場を置き、邑久郡邑久町に邑久工場を、大阪府東大阪市に大阪工場を、神奈川県茅ヶ崎市に茅ヶ崎工場を、東京都中央区に東京支店を、大阪市、名古屋市、富山市、広島市にそれぞれ営業所を有し、本件申立時（昭和63年7月11日）の従業員数は約680名である。

イ 被申立人会社は、明治31年に内山コロップ製造処として創設し、その後、昭和2年に内山コルク工業所、同37年に内山工業株式会社と改組されて現在に至っているが、創業当初よりコルク栓の製造を手がけ、その後、数々のコルク製品を開発してコルク業界ではトップメーカーとなった。この間、合成ゴム部門、合成樹脂部門を加えていったが、昭和57年ごろから、主力製品であったコルクジスク（ビールの王冠の裏のシール材）が、プラスチックにとって変わったため、以後コルク製品の需要が減少するようになった。このため被申立人会社は、昭和59年ごろよりベアリングシール等自動車部品メーカーへの転換を図り、昭和62年にはガスケット・ベアリングシール等の自動車関連部品が、

自社の製品の70%を占めるまでになった。

ウ 被申立人会社は、別に関連する企業としてエヌイーシール株式会社外8社の系列子会社を擁し、これらを総合してウチヤマグループを構成している。

(2) 申立人等

ア 申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合（昭和21年3月に内山コルク工業所三幡工場労働組合として結成し、昭和37年内山工業労働組合に名称変更。以下「申立人組合」という。）は、被申立人会社の従業員を構成員とする労働組合であり、各工場毎に支部を組織しており、本件申立時の組合員数は235名である。

イ 申立人組合は、昭和47年に全国組織である合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟したが、昭和61年12月に合化労連が分裂して、昭和62年10月に全国化学労働組合協議会が結成されたのに伴い、同協議会に加盟した。

(3) 他の組合の状況

被申立人会社には、申立人組合のほかに、昭和63年6月17日に被申立人会社従業員13名によって結成された内山工業新労働組合（以下「新労組」という。）、同年7月29日に被申立人会社従業員5名によって結成された内山コルク労働組合（以下「コルク労組」という。）などがある。（以下新労組とコルク労組とを併せて「新設組合」という。）

2 本件労使関係

(1) 昭和61年までの経過

被申立人会社の労使関係は、昭和40年代前半ごろまでは、比較的協調性を保ち安定していたが、昭和46年ごろから申立人組合が、その組織や運動を次第に強化するようになり、昭和47年に合化労連に加盟して以来、賃上げ・賞与・労働条件等について同労連の指導を受け、同労連の全国的な統一基準によって諸要求を行うようになった。

一方、被申立人会社は、その事業内容が必ずしも化学工業の範疇に属するとは言えない産業であり、合化労連がその相手側としていた化学関係各社と、同一の基準で労働条件等の比較を行うことに消極的な考えを持ってはいたが、昭和51年の春闘を除いては、合化労連の示す基準を何とか柔軟に認容する形で対応を続けていた。

しかし、その後、先に認定したとおりコルク製品の需要が減少し始めたため、被申立人会社は、昭和59年ごろから自動車部品への業種転換を図り、特に同業界の激しい価格競争に生き残るため、従来には見られなかった合理化を目指すようになり、昭和61年の春闘から、賃金ベースの比較や賃上げの回答時期などを、化学産業から自動車関連産業の基準に移行させようとし始めたため、これに抗し引き続いて合化労連の指導に従おうとする申立人組合との間で、急激に緊張が昂まるようになった。

(2) 昭和62年春闘等の状況

昭和62年の春闘は、同年3月23日に申立人組合が賃上げ額を17,800円、回答指定日を同年4月9日とする要求書を提出してスタートしたが、被申立人会社は従来の方針を明確に変え、賃金上げ相場の基準を自動車業界の中の同業種・同規模の企業に求めることとし、その動向を見た上で、同月22日に賃上げ額を7,400円とする提示をした。

これに対して、申立人組合は、同月9日の回答指定日に回答がなかったことや、回答の上げ幅が合化労連の基準と大きく隔たりがあるとして、その受諾を拒否してストライキを繰り返す結果となった。

その後、同年5月の連休までストライキの反復が続いたため同月9日に、労使双方は当委員会にあっせん申請を行い、同年6月1日にあっせん額9,340円で妥結をみるに至った。

なお、同年末までには、後記6の(1)及び(2)で触れるように、邑久工場におけるプレス機L89移設に伴う新規社員採用問題、それに絡んで同工場の業務命令問題、三六協定の締結拒否問題、さらに翌年初めには、本社のエヌイーシールの直出荷問題等、相次いで合理化に絡む労使の攻防が続いた。

こうした情勢の中で、昭和63年春闘を迎えるに至った。

(3) 昭和63年春闘の状況

昭和63年春闘は、申立人組合が3月24日付けをもって、被申立人会社に対し、基本給の賃上げ額を20,500円とし、回答指定日を同年4月8日とする要求書を提出したことから幕を開いた。

そして、以後における、主要な経過はおよそ以下の展開をたどった。

昭和63年3月31日	団体交渉を3回開催
～4月7日	
4月8日	団体交渉 回答指定日であったが、被申立人会社は、有額回答をしなかった。
4月12日	解決するまで残業拒否及び連続作業非協力闘争に入る。
4月12日	} 終業前2時間の全面ストライキ
4月13日	
4月14日	団体交渉 賃上げ交渉は進展しなかった。
4月18日	終業前2時間の全面ストライキ
4月19日	団体交渉 被申立人会社が、賃上げ額9,400円を回答し、これが最終的回答であるとして以後7月14日まで団体交渉に応じなかった。
4月25日	全面24時間ストライキ
4月26日	重点部門指名ストライキ(52名)

- ～30日
- 4月27日 申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れ、被申立人会社も一旦は5月6日開催に同意したが、後になって申立人組合が5月6日からストライキに入る旨の通告を行ったことを理由にこれを拒否した。
- 5月6日 重点部門指名ストライキ（52名）
～13日
- 5月9日 終業前2時間の全面ストライキ
- 5月11日 申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
- 5月14日 茅ヶ崎工場重点部門指名ストライキ（13名）
- 5月16日 重点部門指名ストライキ（85名）
～20日
- 5月16日 終業前2時間の全面ストライキ
- 5月23日 終業前2時間の全面ストライキ
- 同日 申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
- 5月23日 重点部門指名ストライキ（87名）
～28日
- 5月30日 重点部門指名ストライキ（94名）
- ～6月3日
- 6月2日 申立人組合が「88春闘交渉打開の申し入れ書」を提出した。
- 6月6日 岡山・大阪・茅ヶ崎工場で申立人組合が行った争議通告にいわゆるワープロミス事件が発生
- 6月6日 邑久工場全面ストライキ（55名）
～10日
- 6月8日 被申立人会社は、申立人組合の「88春闘交渉打開の申し入れ書」に対する回答をした。
- 6月10日 申立人組合が文書により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
- 6月14日 邑久工場全面ストライキ（55名）・重点部門
～24日 指名ストライキ（70名）
- 6月16日 申立人組合が文書により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は翌17日これを拒否した。申立人組合は岡山地方裁判所（以下「岡山地裁」という。）に対し、団体交渉応諾、スキャップ禁止の仮処分を申請した。
- 6月17日 申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申立

- 人会社は拒否した。
- 6月20日 被申立人会社は、同月17日に組合員13名による新労組が結成されたことを広報した。
- 同日 上記13名の組合員から、申立人組合へ組合脱退届が提出された。
- 6月24日 申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
- 6月29日 申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
- 同日 申立人組合が賃上げ額を9,400円とすることで妥結するとの意思表示をしたが、被申立人会社は拒否した。
- 7月14日 申立人組合、被申立人会社の間で団体交渉が行われた。
- 7月15日 妥結
その内容は、昭和63年度の賃上げとして基本給を9,400円引き上げるものであった。

このように昭和63年3月24日に要求書が提出され、同年7月15日の妥結をみるまでには、実に114日間を要し、その間ストライキの日数も延べ49日間に及んだ。

このことは先に触れたとおり、いわゆる春闘相場をめぐって、申立人組合が化学産業の基準を目標としたのに対し、被申立人会社は、自動車業界の基準を主張し、労使双方とも不退転の姿勢を示して譲らなかったためである。

(4) 労働協約

ア 本件労使間には、古くからその労使関係及び労働条件の全般を網羅して規定した「労働協約」と題する書面（以下「本件労働協約」という。）が存在し、これは第1章「総則」以下第8章「付則」に至るまで全体で8章81条からなっている。そうしてこれら各条項の一部には、その条文の次の行に「(確)」の註記を掲げ、以下に労使が後日に確認した、同条の解釈・運用に関する内容を補充する形で挿入していたり、全文の末尾には、改正がなされた時期と看取される年月日のみが、時期を追って順次列記されている。

また、本件労働協約は、昭和27年ごろに作成されたものであるが、これとは別にその後、本件労働協約の部分的な手直しや、特定の問題について確認を行った事項について、それぞれ個別に書面を作成し、労使が署名捺印等をしたものも残されている。

その一例として、昭和52年11月30日付けの労働協約改訂に関する協定書と題する書面があり、組合員の職種の決定に関する条項、組合員の転勤・出向に関する条項とその事前協議に関する条項、その他合計13

項目の取決めがなされ、末尾に会社側と組合側の各代表者の記名押印がなされていた。

しかしながら、本件労働協約の本体そのものに、協約当事者の署名または、記名押印など法定の要件を具備した原本は見当たらない。

前記個別事項に関して作成し労使の署名捺印等のなされている書面は、いうまでもないが、本件労働協約についても、次のイで触れるように昭和63年10月に、被申立人会社はその法的有効性を否定するまでは、事実上本件労使間を規律する規範として取り扱われてきた。

イ 被申立人会社は、申立人組合に対し、同月6日付け「申し入れ書」において、本件労働協約には、両当事者の署名・押印がないから労働協約としての効力がない旨を示し、法的に有効な労働協約の作成について協議したいと申し入れた。

ウ 申立人組合は同月12日に、被申立人会社は翌13日に、それぞれ独自の労働協約改定案を相手方へ提出したが、当事者間ではそれ以上の交渉に至らないでいる。

3 昭和63年春闘における団体交渉

(1) 団体交渉の経過

ア 前記2の(3)で認定のとおり、昭和63年3月24日、申立人組合は被申立人会社に対し、昭和63年度の賃上げとして基本給20,500円の上げを要求したが、被申立人会社は回答指定日である同年4月8日までは回答せず、自動車関連業界の賃上げ状況が把握できた同月19日に、9,400円の上げ回答を行った。この回答に対して申立人組合は、特にアップ率を理由に納得しなかったが、被申立人会社は、この回答を最終のものとして、以後一切の団体交渉に応じなかった。

被申立人会社はその理由として、この回答額は最大限の努力をしたものであって、これ以上の増額の余地はなく、申立人組合の要求には応じることができないと説明している。

それ以降の団体交渉をめぐる動きは、先に前記2の(3)で略記したとおりであるが、このうち以下のとおり若干の認定を補足するものとする。

イ 同年6月2日、申立人組合は、被申立人会社に、「88春闘交渉打開の申し入れ書」を提出して、団体交渉による解決を呼び掛けたが、同月8日、被申立人会社は文書をもって、「会社は今まで主張しているとおりであるが、組合がその上に立って理解し、取り組み方・姿勢を変えない限り進展はないと考えます。」と回答しこれに応じなかった。

ウ 同月10日、申立人組合は被申立人会社に「団体交渉の申し入れ書」を提出して、「6月13日に予定しているストライキを回避して、平和裡のなかで交渉解決に向けて団体交渉を行いたい。」と申し入れたが、これに対して、被申立人会社は同日付け「回答書」をもって、会社を取り巻く業界の環境が極めて厳しいことを繰り返し述べた上、「9,400

円の回答は最大限の努力をしたものである。」とし、「これらの点について、組合が理解を示さない限り進展はないと考える。」との見解を示して拒否した。

- エ 同月16日、申立人組合は被申立人会社へ、昭和63年上期賞与についての確認と、同年春闘要求事項についてそれぞれ「団体交渉開催の申し入れ書」を提出したが、被申立人会社は翌17日、「昭和63年上期賞与は、新賃金が決まっていない現状では支給することは出来ない。従ってその確認団交も賃上げ交渉が妥結し、新賃金が決まる時点まで延期します。」「情勢変化のない中で、会社の主張は今も何ら変わるところはない。団体交渉は延期せざるを得ない。」と回答して拒否した。
- オ 同月24日、申立人組合は被申立人会社に対して、昭和63年春闘要求事項についての「団体交渉開催申し入れ書」を提出して団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、申立人組合が団体交渉応諾等に関し仮処分申請していることを理由に拒否した。
- カ 同月29日、申立人組合は被申立人会社へ、「63年度賃上げ妥結について」と題する文書で、被申立人会社が同年4月19日に、申立人組合に対して回答していた賃上げ額9,400円の提示を受け入れる旨を通告し、同時に、昭和63年度賃上げ額と配分の確認について、「団体交渉開催申し入れ書」を提出したが、被申立人会社は、前記仮処分申請の取下げが先決である旨を回答してこれを拒否した。
- キ 同年7月7日、被申立人会社は岡山地裁における審尋の場で、団体交渉に応ずる旨の意思を表明し、同月14日に申立人組合との間で団体交渉を行い、翌15日に昭和63年度賃上げ及び昭和63年上期賞与に関して協定を締結した。
- ク 上記協定締結後も、被申立人会社は申立人組合との団体交渉に消極的な対応を続けていたが、当委員会の口頭勧告に従い経営協議会の開催なら応じるとして、同年7月26日、8月2日、8月11日の3回にわたって、①草刈り・営繕工務・バリ作業・不当差別配転②特別社員制度③休日出勤・残業④会社の脱退工作・勸奨説得⑤会社施設の利用⑥組合事務所等への組合関係者立入等制限⑦執行委員長・書記長の構内立入拒否など、団体交渉事項についての経営協議会を開催した。
なお、経営協議会は、その時間、場所、メンバーとも団体交渉と同一である。

(2) ストライキ中の団体交渉

被申立人会社は、申立人組合からストライキ中に再三にわたって申入れがあった団体交渉に対しては、前記(1)のアで認定した事情に加えて、「争議中には団体交渉をしない。」との労使間で長い間培われてきた慣行があるという理由を述べて、前記2の(3)並びに前記イないしオで認定したように団体交渉の申し入れに応じなかった。

なお、本件労働協約第77条には、「争議中といえども会社又は組合が団

団体交渉の申入れをした場合速やかにこれに応じなければならない。」と規定されている。

(3) 団体交渉応諾仮処分事件

ア 被申立人会社は前記認定のとおり、同年4月19日に賃上げ額9,400円の最終的回答した以後、申立人組合からの団体交渉の申入れを全て拒否したため、申立人組合は、同年6月16日、被申立人会社を相手方とて、岡山地裁に対して団体交渉応諾等を求める仮処分の申請を行った。

イ 仮処分申請の趣旨は、昭和63年度賃金引上げ等をめぐる団体交渉に応ずる旨、並びにストライキ対象事業場に他事業場の従業員を就労させてはならない旨の、命令を求めるものであった。

ウ 前記3の(1)のカ・キで認定のとおり、同年6月29日、被申立人会社は申立人組合に対し、当初は仮処分申請の取下げが先決であるとして、一旦は団体交渉を拒否したが、その後同年7月7日に団体交渉に応ずる旨の意思を表明し、同月14日に団体交渉を行い、翌15日に賃金引上げ等の協定が締結された。

4 組合脱退勧奨が問われた事実

昭和63年6月初旬以降における申立人組合の脱退者の発生状況は、後記7で触れるところであるが、その間これに相前後して、被申立人会社の一部の役員・管理職などと申立人組合の一部組合員との間において、次のような言動の交わされた事実が認められる。

(1) 本件関係者

B2（以下「B2次長」という。）は、本社総務部、営業部、岡山第二工場を経て、昭和63年3月に本社品質管理部次長に、その後平成元年12月21日付けで外注部長に就任している。

B3（以下「B3課長」という。）は、昭和56年に岡山第二工場管理課長に就任し、昭和57年からは本社品質管理部課長に就任している。

B4（以下「B4部長」という。）は、化成品課長、取締役研究室長を経て、昭和57年2月21日から取締役品質管理部長に就任している。

B5（以下「B5工場長」という。）は、昭和48年12月に岡山第二工場製造課長を、その後大阪工場長を経て、昭和60年1月から岡山第二工場長に就任している。

B6（以下「B6課長」という。）は、昭和52年3月に岡山第二工場製造一課に所属し、昭和62年12月から岡山第二工場製造一課長に就任している。

B7（以下「B7主任」という。）は、昭和63年当時は邑久工場製造担当主任であったが、昭和63年9月6日付けで総務部総務担当主任に異動し藤崎作業所の管理を担当していたが、その後平成3年1月に労務担当主事補に就任している。なお、同人はかつて申立人組合役員の経歴をもち、中央執行委員長、本部書記長を経験している。

B 8（以下「B 8 専務」という。）は、昭和63年当時は専務取締役総務部長であったが、平成元年12月21日付けで専務取締役財務担当に就任している。

A 2（以下「A 2」という。）は、邑久工場仕上組班長であり申立人組合の組合員として代議員の経験もあったが、その後これを脱退して平成元年4月21日に新労組に加入した。

A 3（以下「A 3」という。）は、本社品質管理部の従業員で申立人組合の組合員であり、申立人組合の特別執行委員でもある。同人は昭和63年2月13日に、両上下肢に火傷を負い入院して治療を受けていたため長期欠勤していたが、同年6月下旬ごろには勤務に就き得るまでに症状が回復した。

A 4（以下「A 4」という。）は、岡山第二工場の製造一課の従業員（主任補）で申立人組合の組合員である。申立人組合役員としては特別執行委員を経験しているが、審問終結時（平成3年8月29日）は中央執行副委員長である。

A 5（以下「A 5」という。）は、岡山第二工場の製造二課第二成型組の従業員であったが、その後、仕上組・第一成型組を経て、昭和60年9月に製造一課モールド組に、そして昭和63年10月にCC精錬組に配属された。また、同人は申立人組合の組合員であり、代議員を経験している。

A 6（以下「A 6」という。）は、研究本部第二技術研究部の従業員で申立人組合の組合員であり、役員としては中央執行委員を経験し、昭和63年6月ごろは岡山第二工場支部の支部長であった。

A 7（以下「A 7」という。）は、岡山第二工場の製造二課の従業員で申立人組合の組合員である。申立人組合役員の経歴はない。

A 8（以下「A 8」という。）は、昭和63年当時は岡山第二工場の第二成型組の従業員であったが、同年10月4日付けで岡山第一工場の第二成型組製粒班に配属され、その後平成元年2月21日付けで岡山第一工場の加工組接着班に配属された。また、同人は申立人組合の組合員であるが、役員の経歴はない。

A 9・A 10・A 11（以下「A 9ら3名」という。）はいずれも岡山第二工場の従業員であり、A 9は製造一課CC加工組、A 10は同課モールド組、A 11はSK室に所属し、3名とも申立人組合の組合員であり、かついずれも中央執行委員を、またA 11は本部書記長を経験している。なお、A 9ら3名は昭和63年10月21日に、申立人組合を脱退し、その後新労組に加入していたが、平成元年1月に申立人組合に再加入している。

A 12（以下「A 12」という。）は、岡山第一工場の製造課付設計の従業員で申立人組合の組合員である。申立人組合役員としては、代議員を経験しているが、審問終結時は、選挙管理委員をしている。

A 13（以下「A 13」という。）は、岡山第二工場の第一成型組の従業員であったが、昭和63年10月から藤崎作業所へ配転された。また、同人は

申立人組合の組合員でその代議員である。

A14（以下「A14」という。）は、岡山第二工場の製造二課技術グループの従業員で申立人組合の組合員である。申立人組合役員としては、中央執行委員長・副委員長を経験しており、審問終結時は本部書記長に就任している。

なお、本件労働協約によると、係長たる主任以上の者のほか、総務・経理関係の担当者等は非組合員とされていた。

(2) A2に対するB2次長の言動

B2次長とA2とは、従前約10年間にわたり同じ団地内に居住し、日夜顔を合わせる機会が多く家族を含めての交際をしていたことから、会社内の関係だけにとどまらない親密な間柄にあった。

B2次長は、申立人組合から脱退した社員らにより、先日新労組が結成されたという話しを、昭和63年6月20日に社内で聞いていたので、早速にA2からその間の事情などを尋ねたり、同人の意向なども聞いてみたいと考え、同夜10時50分ごろ、自宅からA2宅へ電話をかけ、「今日は、A2さん大変でしたなあ。A2さんには何も連絡がなかったんですか。今の組合のやっていることは、A2さん無茶ですよ。どう思うかな。クレームは続発するし、お客さんがあっても旗は降ろさないし、ハチマキは取らないし、考えられない。どう思うかな。」、また、「A2さん、76春闘がいい調子にいかんだから、もうやめたとなったんではと思って……………私は、13名の中にA2さんの名前がなかったのが残念でならんがなあ。」などと話した。

(3) A3に対するB3課長の言動

ア A3は4か月にわたる病気入院を終え、昭和63年6月27日から職場復帰するため、同月22日午後7時30分ごろ上司であるB3課長宅を訪問し、長期にわたる欠勤をわびたり、入院中に受けた厚意に対し謝辞を述べるなどあいさつに行った。

B3課長はA3を自宅居間へ通し、入院生活を慰めたり体調などの話しをした後、あらためて3階の自室へ通し、A3が勤務を休んでいた間に設立された新労組誕生の事実を伝え、さらに、手元にあった新労組設立の届出書類のコピーや、それを承認する旨を報じたウチヤマニュースなども見せて、過去の申立人組合の動きに対する自説を述べるとともに、A3に対して最近の労使の動静の変化に順応して、会社側に協力する行動をとるよう述べた。

これに対しA3は、このような入院期間中に生じた新労組結成の経緯をほとんど知らなかったのと、従前から申立人組合の運動に対し別の見解を持っていたこともあって、B3課長の話しに賛意を表して辞去した。

イ B3課長は、同月26日午後10時ごろ、A3宅へ電話をかけ、「先日（6月22日B3課長宅での労使関係をめぐる会話を指す）の件どうかな？

A15君も是非説得して欲しい。」と言った。

ウ さらにB3課長は同月28日午後3時55分ごろ、職場内でA3に対し、①新労組設立趣意書、②新労組加入願、③申立人組合からの脱退届、④オルグ活動Q&Aの入っている封筒を渡し、「これをよろしく頼む。A15君のも入れとるからA3さん(A3の呼称)からもよう言って。」と話した。

エ 続いてB3課長は同日午後10時13分ごろA3宅へ電話をかけ、「A16さんのグループ(本社品質管理部検査組の9人)は、新労組加入を決めた。品質管理部が、二つに割れていては仕事のチームワークもとれない。また、管理職は部下の生活の保証人でもある。今の組合において、よそへ飛ばされたりしないためにもここらでよく考えてくれんかなあ。」「新労組へ移ることが仲間を裏切ることにならん。今のA17・A18ではどうにもならん。」と話した。

オ また、B3課長は同月30日午後8時50分ごろA3宅へ電話をかけ、その際、「もう一度よく考えてみてくれんかな。」と言ったが、A3はその場でこれを断った。

(4) A3に対するB2次長の言動

ア A3は、前記(3)のアで認定のとおりB3課長宅を訪問し、退院のあいさつなどを終えた後、そのまま同夜さらに上司に当たるB2次長宅も訪れ、B3課長に対して述べたのと同じように謝辞などを述べ、長期にわたる欠勤をわびるなどした。その際、A3はB2次長に対して、同日、B2次長宅を訪問するに先立ち立ち寄ってきたA19(A3の知友であり、新労組結成メンバーの一人)方で、あらかじめ受け取っていた新労組設立趣意書を見せたり、A19から聞いてきた新労組設立の事情などを伝え、自らも新労組の動きに賛意を表したり、新労組へ加入して心機一転した行動をとることなどを話した。

イ B2次長は同月26日午後9時20分ごろA3の自宅へ電話をかけ、「A3君、先日(6月22日B2次長宅で新労組へ加入すると発言した会話を指す)の件決めてくれたかな。」と問い、A3は「今少し時間をください。」といずれともとれる返答をした。

(5) A3に対するB4部長の言動

ア B4部長は昭和63年6月27日午後1時過ぎ、A3を会議室に呼び、その際、「A3さん、先日のB3・B2宅での気持ち(6月22日夜A3が新労組に加入したいと述べたことを指す)は上(上司のこと)へ伝えてあるよ。」と述べた。

イ さらにB4部長は翌28日午後3時ごろ、A3を会議室に呼び、その際、「新しい組合でやってもらうことが皆のためになる。」と述べたが、A3は、「もう少し考えさせてください。」と答えた。

(6) A4に対するB5工場長及びB6課長の言動

ア 岡山第一工場敷地内には、ニーダーと呼ばれるゴム練り装置が3台

あり、うち1台が老朽化したため、昭和63年6月23日ごろに、新装置を据え付けてその更新が行われた。

A4は、この更新業務を担当し、機種を選定、発注などに当たっていたが、同月14日から申立人組合の行ったストライキに参加したため、同月27日に職場復帰するまで、上記の仕事に関与しておらず、入社早々もこれに対する配慮や対応に失念していたところがあった。

B5工場長は、A4がストライキ解除後もニーダーの更新について無関心であることに強い不満を抱き、同月28日午前11時ごろ、同人を岡山第一工場内の中応接室に呼び、その怠慢を問責した上、技術面や操作上の問題について打合わせを行った。その際B5工場長は、長期のストライキによる担当業務の停頓や、A4のニーダーに対する配慮不足に憤懣が昂じて、申立人組合の行き過ぎを非難したり、A4の同組合に対する考えを尋ねたりした。その中で、「自分としても、新労組のトップについては良く思っていないが会社がついている。この流れは続くだろう。私としても君をバックアップできなくなる。今回は個人的打診であるが、次は会社の指示により決断を求めることになるだろう。」などの発言をした。

イ 翌29日午前10時30分ごろ、A4の直属上司に当たるB6課長は、A4を岡山第二工場事務所内の応接室へ呼び入れ、A4に対して新労組に対する同人の見解を尋ねた上、「社長がA17委員長を嫌っている。これは数年前、社長と委員長とで一度決めたことが委員長により一方的に反古にされ、社長が委員長に強い不信感を持ったことに端を発している。現組合にいれば会社側からの扱いは厳しくなるだろうし、差がでるだろう。」と話した。

ウ 翌々7月1日午前9時30分ごろ、B5工場長は、岡山第二工場会議室に再びA4を呼び入れ、先日来の話しに続けて、「忠告であるが、様子見はもうできない。本日がタイムリミットです。大会が開かれる。遅れるとまずい。会社は本気でやっている。様子を見ようというような事ができる状態ではない。本日中にB6課長へ意思表示してください。」と述べた。

(7) A5に対するB5工場長の言動

昭和63年7月4日午前8時前に、A5が班長を務める岡山第二工場製造第一課モールド組試作班詰所で、班員であるA20・A21の両名が、申立人組合に提出する脱退届にサインをしていた際、A5はその現場に居合わせ、両名の組合脱退の動きを察知した。

同班の班員間ではかねてから、申立人組合からの脱退に向っての気運があり、A5はこれに消極的な考えを持ち、申立人組合を支持する意向が強かったことから、脱退の動きを強く警戒していたのと、仮に、班内が所属の組合を異にして班員が二分するようになると、班長として、職場の把握に難が生じることも憂慮していた。A5は上記2名がこのよう

な自己の期待するところに逆行して脱退の行動に出たことに憤慨し、その場で上記2名を追及した。これに対し、両名もA5に向かって反論して抵抗し、当日午前8時の朝礼時刻に食い込んで、詰所内が騒然として、しばらくトラブルが続いた。

B5工場長は同月7日午前10時20分ごろ、A5を岡山第二工場事務所第一会議室に呼び、上記の朝礼時刻に食い込んだ組合活動とも認められる言動について厳しく注意したが、もともとB5工場長もその立場上から、申立人組合の行動について強い嫌悪の念を抱いていたこともあって、両名の脱退の動きを逆に引き留めたA5の行為にも反発し、「職場はあんたに預けている。会社の意向に沿って動く人でなければ職場は任されない。」「新労組は会社の意向によって作られた組合なので、今は新労組の三役はどうかと思っているだろうが、あんた達が入って新労組が良くなるようにすればいい。」「誰でも新労組に入れるわけではないが、あんたは仕事もしてくれる。今後の行動によって処分を決定する。今は処分を保留してあんたを監視している。」と述べた。

(8) A6に対するB5工場長の言動

ア B5工場長は、昭和63年6月30日午前11時5分ごろ、研究室の実験工場で岡山第二工場試作班のA22と他聞を憚るような話しをしていたが、その近くに居たA6が、これを組合脱退をめぐる内密の会話と察知して、B5工場長に対し「工場長、いいかげんにしなさいよ。工場長は、工場長の職務があるでしょう。」と言ったため、B5工場長は「何の事を言っているのかよく分からない。」と答えた。そしてA6に、「常日ごろ工場に入らない工場長が、異常に工場に入って何をしているのか。私に分からないことはないですよ。」と言り返されると、B5工場長は、「わしばかりに言うな。社長も副社長もどんどんやっていますよ。」と言った。

イ これに引き続き同日午前11時40分ごろ、B5工場長はA6を研究室の2階会議室へ呼び、工場長として申立人組合支部長への連絡事項を伝えた後、「技術研究部の多数は新労組に行っている。君も行ってはどうかね。」と言った。これに対してA6から「それは不当労働行為ですよ。裁判でも持っていかれたら困るのでは。」と言われたので、B5工場長は「裁判でも何でもやってくれて結構ですよ。」と答えた。そしてA6から「他の例を見ても最終的に責任をとらされているのは、工場長あたりで止まっていますよ。」と言り返されると、B5工場長は、「そのことは知っている。」と答えた。

(9) A7に対するB5工場長の言動

B5工場長は昭和63年7月6日午後6時35分ごろ、A7を会社近隣の喫茶店「エリカ」に呼び出し、現在の申立人組合の状態をどう思うかを聞き、「今の二組（新労組の意）の三役に問題があることは自分も認めるが、なぜ会社が後押しをしているかよく考えた方がいい。昔からA7さ

んを自分はよく知っているので心配している。A 7さんの言い分はよく判かったが、会社がどういう思いで行動しているか、今は言えない事もあるが自分を信じてほしい。事務所で一組（申立人組合の意）に残っているのは第二工場だけである。今年中には、A 7さんに上の役を考えていたし、二組に入ってくれていれば自分もA 7さんを見てやることができる。」と述べた。

B 5工場長が上記喫茶店を選んだのは、A 7が申立人組合の前委員長であったA 17の義弟であることから、同人との言動には注意をしなければならないと考え、会社の外で話せる場所として同店を指定したのであった。

なお、B 5工場長は、上記喫茶店にはそれまでに一度もいったことがなかった。

(10) A 8に対する社長の言動

ア 被申立人会社社長B 1（以下「B 1社長」という。）とA 8とは、魚釣りの趣味を通じて懇意な仲にあり、休日に同じ釣場で顔を合わせることも珍しくないこともあり、職場内で親しく会話を交わす間柄であった。

イ B 1社長は、昭和63年8月8日午後4時ごろ、岡山第二工場第二成型組の職場でA 8の傍らを通行した際、A 8に対して、「組長・班長を助けてやってくれ。」などの話しをした。そのころ、同組の業務遂行上、特に組長・班長に協力を必要とする格別の事情はなく、むしろ組長・班長両名とも当時新労組に加入していたことが、職場内の目立った事実であった。

ウ B 1社長は同年10月17日に、岡山第一工場で作業中のA 8の傍らを通行した際、「A 8さん第一工場へ変わったんだな。」と話しかけ、A 8がこれに答えて、「過去、第二工場での経験は長いけど、製粒の仕事は経験が浅くなかなか覚えられません。」と言うと、B 1社長は、「今が潮時だからどうかね。ワッペンを外した方が良いよ。」と述べた。そのころ、被申立人会社の社員のうち、勤務中の作業服へ組合の団結を訴える文言入りワッペンを装着していたのは、申立人組合の組合員だけであった。

エ A 8は、平成元年2月に行われた人事異動により、従来の第二成型組製粒班から加工組接着班へ配置換えになったことを不当配転だとし、不満を抱き、申立人組合を通じ被申立人会社へ不服を申し出ていた。

同月25日午後3時30分ごろ、B 1社長は作業中のA 8の傍らを通行した際、A 8が内々B 1社長と別室で、2人だけで話しをしたい旨を漏らしていると耳にしていたので、すぐ近くの休憩室で同人から異動に関する苦情の申出を受けたが、これに対しB 1社長は、「組合と心中するつもりなのか？組合から『会社から何か言われるようなことがあったならば、組合に任せていると言え。』と教えられていることは

知っているが、結局、組合の言いなりに聞いていたら組合と心中することになる。」「今の組合と会社とは、今後、未来永遠に、組合が何をどう言おうとも理解し合うことはない。会社はそこまで腹をくくっている。そういう中であなたが今の組合と心中するんだというのは、余りにもお粗末過ぎる。」などと答えた。

(11) A 9ら3名に対する社長の言動

ア B 7主任とA 9ら3名とは、かつて組合運動の指導者として同じ行動をとった仲であり、その後もしばしば4名は、「成田家」などの飲食店で酒食をともにし、社内の諸問題を懇談し合ってきた。

そうして昭和63年6月ごろより、申立人組合の組合員の脱退や新労組設立の動きなどがあり、これらの事情をめぐって上記4名の間でもいろいろと意見の交換などを行っていたが、その間、期せずして「これらの問題を社長がどのように考えているか聞こうではないか。」と衆議一致し、これを受けてB 7主任がB 1社長の都合を問うこととしていた。

イ B 7主任は同年10月18日当日のB 1社長の日程から、その夕刻に同人らと懇談の機会を持ってもよいとの内諾を得たので、会食の席を岡山市内の成田家南店に設け、予定の時刻にA 9ら3名を同店へ案内してB 1社長の出席を待った。

ウ しかしB 1社長は当夜の予定が大幅に遅れ、午後9時ごろに同店に到着したが、その時には既に、先着の4名とも酒食を開始していて酔いも回り、賑やかに議論を交わしていたところであった。

そうしてB 1社長もその席に加わり、食事をともにする間、上記4名が述べる意見を聞いたり、自らも自説を述べるなどし、そうして暫くは5名の間で酒の勢いに任せた談論風発の懇談が続いた。

エ 同店を出たB 1社長は、さらに上記4名の案内で岡山市内のスナック「アプローチ」に赴き、いわゆる二次会の趣旨で引き続き飲食の付き合いをし、その間も同じような討論を重ねたり、自説を述べ合った。

なお、B 1社長は同夜の経費の全部を負担した。

(12) A 12に対する社長の言動

B 1社長は、釣仲間でもあるA 12が設計の業務に配転されたことに不満を抱いていると聞いていたので、機会を見つけて同人と隔意ない話しをしてみたいと思い、その上司であるB 9工場長にその内意も漏らしていたので、これを受けてB 9工場長は、平素はA 12の上長であるC 1主任が、同人の受持ちの仕事として、部品の受取りに来ていたのを、当日に限り特にA 12に電話をかけて同部品を取りに来るよう指示した。

B 1社長は、昭和63年10月21日午前10時15分ごろ前記のようなB 9工場長の計らいで、岡山第一工場第一会議室でA 12と2人だけの話し合いの機会を得た。

その際、B 1社長はA 12に対し、「第一組合は、15年来闘争至上主義で

会社に刀を振りかざしてきて、会社としても今回のような事態を招いた。」「直接コルク労へ行けとは言わぬが、現在の状況を冷静に考え、どうすることが自分のためになるか良く考えて欲しい。」「二人の子供がいて、一人は親の言うことを良く聞く子、もう一人ぐれた子がおるとすれば、小遣いをやるとしても、言うことを良く聞く子の方に少しでも多くやりたいのではないか。」などの話しをした。

(13) A13に対するB7主任の言動

ア B7主任とA13とは、往年、志を同じくする組合運動の指導者として親密な友人関係にあったし、その後も個人的に懇意な仲を続け、しばしば酒食をともにしながら社内の諸事情を語り合う仲にあった。

B7主任は、A13から同人が昭和63年10月より藤崎作業所へ配転になったことに強い不満を抱いていると告げられ、一つには、古くからの友人としてできるだけ同人の苦境を救ってやりたいと考え、また会社側の立場にある者として、同人に対し労使関係の認識の再考を促したいとの念もあって、同人と熟談のできる機会を探していた。

イ B7主任は、同月21日午後6時30分ごろより、岡山市内のスナック「キヨリ」において両名だけで酒食をともにし、主として被申立人会社の労使関係や申立人組合、新設組合の動きなどについて、いろいろと意見の交換を行った。

その話し合いの中で、B7主任はA13に対して、「A13君もここで決断した方が良いのではないか。真剣に考えてくれ。それが君のためになることは間違いない。良く考えて返事をくれ。」と言った。これに対しA13は、「いろいろと心配してくれて有難い。状況を見ながら考えたいので暫く時間が欲しい。」等の返事をした。

なお、同夜の勘定はA13が全額を負担した。

ウ B7主任は、同年12月7日午後10時ごろ、A13の自宅へ電話し、新たに同年11月29日より藤崎作業所の勤務に就いていたA18社員に関する用向きを話した後、A13に対して、「12月9日に会社が社員に支払う業績貢献金の査定で、自分（B7）の意見が採り入れられ、藤崎作業所の従業員のうち、A13と他に1名のみ有利に格付された。」趣旨のことを付け加えて話した。

エ B7主任は、A13より二人だけで忘年会を持ちたい、との誘いを受けていたので、同月13日午後6時30分ごろからA13とともに岡山市内のスナック「ボン」において飲酒懇談した。同夜の支払は、A13が全額負担したが、同人がその内意としたところは、業績貢献金の有利な査定が、上記のようなB7主任の特別の計らいの結果だとすれば、同じ藤崎作業所の同僚との関係でこれを潔しとせず、素直に受取り難いとしてその返礼などの意味合いに出た処理であった。

B7主任は、その席でA13に対し重ねて、「A13君に期待をしているし、是非その期待に応じてくれると思っているので、余り深く考える

必要はない。A13君も早く決断した方が君のためにもなるし、藤崎作業所から早く帰れる。僕も是非力になりたい。」と言った。

オ その後、B7主任は平成元年3月18日午後7時ごろ、A13を同人の自宅付近で屋外に呼び出し、車の中に招き入れて、「A13が同日の配転命令により藤崎作業所から岡山第二工場へ復帰することとなった。自分（B7）なりにその努力をしてきたのでこの期待を裏切らないで欲しい。それがA13君のためにもなる。もう決断して欲しい。」等の話しをした。

(14) A14に対するB8専務の言動

ア B8専務は、昭和63年3月4日ごろA14を自室に招き、被申立人会社の労務担当者が手薄であるのでその補強を検討していることを伝え、その候補者の一人であるA14本人が、労務の仕事に就くことに関してどのように考えているかを尋ねた。

また、その際、A14本人が、今後組合活動にどのようにかかわる心算でいるのかなどについてもその考えを質した。これに対しA14は、小学校PTAなどの市民運動には熱意を感じているが、労働組合の役員になりたい気持ちはなく、労務の仕事については興味や希望のあることを話した。

さらに、B8専務が、管理職に就くと非組合員となる事情もあり、よく考えて後日返事をもらいたい旨を告げたのに対し、A14は、組合の仲間との関係もあるので、検討したい旨を返答した。

イ その後、B8専務は、同年6月30日に再びA14を自室に招き、「労務への異動について考えてみるということであったが、その後の考えはどうか。」と尋ねたのに対し、A14は、「組合の仲間と離れて管理職に就くことはできない。先の3月ごろはまだしも、その後の労使関係の対立が著しく尖鋭化した現在としては、非組合員へとその立場を変えることはできない。」とする趣旨の答えをした。

B8専務は、A14の説明に理解を示す発言をした上、さらに、後日、同旨の打診をすることも有り得る旨を付け加えた。

(15) その他

ア 岡山第二工場製造一課技術グループにおける事実

① 昭和63年7月4日、上記職場の管理職が相次いで、職場の部下で申立人組合の組合員であるA23・A24・A25らを訪問した。そうしてその直後に前記3名らが申立人組合を脱退する旨申出た。

② 同日、技術研究本部のB10部長が、申立人組合員であるA15を同工場事務所応接室に招き入れ話し合いをした。そうして翌5日にはA15は申立人組合を脱退した。

③ 同年10月30日午前10時30分ごろ、B6課長が、申立人組合員であるA26・A24らを同工場事務所応接室に呼び入れて話し合いをした。

④ 同日午後0時30分ごろ、申立人組合員であるA27・A28・A29・

A30らが、一時に相次いで申立人組合脱退の意思を表明した。

以上は、主として申立人組合の組合員の伝聞によるものでその会話の内容は明らかではないが、被申立人会社からこれに対し弁明も反証もない。

イ 岡山第一工場B9工場長の自認

昭和63年7月14日午前11時ごろから約40分間にわたり、岡山第一工場2階会議室において、被申立人会社第一工場の会社側と申立人組合第一工場支部側との協議会が開かれ、申立人組合側よりA31支部長外2名、被申立人会社側からB9工場長外1名が出席し、その席で同年6月以来同工場の管理職によって行われた申立人組合組合員に対する脱退勧奨の有無をめぐって、抗議と弁明の話し合いがなされた。その席でB9工場長は、「第一工場内の従業員が二分して欲しくなかったこと、会社の方針に従って部下に対し指摘のような一定の指示をしたこと、管理職の一部の者に組合から抗議を受けても已むを得ないような行為のあったことを認める。」旨の発言をした。

(16) 茅ヶ崎工場における組合脱退工作

ア 申立人組合は、茅ヶ崎工場においても、昭和63年6月末から7月初めにかけて同工場長らによる組合脱退工作が行われたとし、その結果、組合員29名のうち19名が脱退したとして、同年8月8日に神奈川県地方労働委員会に対し不当労働行為救済申立てを行った。同委員会は、平成3年10月29日付けで組合の申立てを認めて、これを救済する旨の命令を発した。

イ A32に対する業務命令

また、申立人組合は、被申立人会社が茅ヶ崎工場において、昭和63年6月27日付けをもって申立人組合茅ヶ崎工場支部長A32の従事していた業務を、不利益な雑作業に変更指示したこと、並びに、同年12月21日付けをもって同工場化成品製造課化成品組長から同加工班班長へ配置換えしたことは、いずれも不当労働行為であるとして神奈川県地方労働委員会に対し救済申立てを行った。

同委員会はこの件についても、平成3年10月29日付けで組合の申立てを認めて、これを救済する旨の命令を発した。

以上2件の神奈川県地方労働委員会の救済命令は、当委員会にとって顕著な事実である。

(17) 別表(1)記載の事実

申立人組合は、被申立人会社が申立人組合の組合員に対して、前記(2)ないし(16)の事実のほか、なお別表(1)に記載するとおり、組合からの脱退工作が行われたと述べるのであるが、本件のすべての証拠を吟味しても、これらの事実を認定するに足る確証はない。

5 営繕緑化班等への応援

(1) 営繕緑化班等

ア 被申立人会社は、昭和63年6月初めに営繕緑化班と称する部署を設け、従来外注に出していた工場構内の草刈り・清掃・土木作業などを担当させる段取りをした。

そうして、申立人組合が指名ストを解除したのち、自己の職場へ帰って来た同組合員のうち、本部書記長の役職にあった者を含む8名に対して、同月6日に、上記の営繕緑化班へ応援に赴くよう、作業命令の形でその指示をした。

その後同月27日には、同じような経緯で4名を、さらに同年7月5日には2名を、いずれも上記同様に応援の指示をして同班の作業に就かせた。

また6月下旬からは、従来外部の内職に充てていたゴム製品のバリ取り作業の一部を、社内で賄うこととし、上記同様スト解除後に職場へ戻った別の18名に対してこの作業を応援するよう指示した。これら応援の指示を受けた従業員は、その日から所定の原職場に復帰することなく、応援が解除されるまで全く異なる場所で別の作業に従事した。

イ 営繕緑化班での作業は、直接に生産にかかわるものではなく、単純平易で、誰しも嫌がって避けたい部類の仕事で、とかく低い評価しか受けないものであった。特に昭和63年6月に設けられた営繕緑化班は、その休憩室として岡山第二工場のグラウンドの隅に約4坪のプレハブ建物が与えられたため、同班以外の他の従業員とは、終日ほとんど顔を合わせたり、会話を交わすこともない有様であった。

このようなことから、数多の社員の中から営繕緑化班への応援の指示を受けたことは、他と比較して著しく不利な処遇を受けたと感得し、応援に赴いた者はなるべく早い機会に応援から解放されて所定の職場へ戻りたいと希望していた。

ウ 上記の営繕緑化班やバリ取り作業への応援を指示された者の氏名・期間・原職場・応援先は、別表(2)左半欄に記載のとおりである。

(2) 従来に応援の事例

ア 被申立人会社では従来より随時応援という形式の指示を与えて、一部の従業員を所定の職場以外の、他の職場で臨時的に短期間だけ別の作業をさせた例はある。

昭和58年ごろから昭和62年ごろまでの応援の事例では、生産現場相互間の異動であって、本件営繕緑化班のような全く異質の作業にわたったものは認められないし、その期間のうちの数例は1か年前後に及んでいるが、他の30数例は1週間前後から約2か月までとなっている。期間の終期は年間を通じて各月にわたってまちまちであり、画一的に毎年秋までに終わっているとの事情は見られない。

イ これらの応援にあたっては、申立人組合と被申立人会社との間で応援に関する協議の行われたこともあり、昭和58年7月14日には岡山第二工場の応援について、昭和59年6月12日には岡山第一工場のコルク

ジスクの緊急生産体制について、それぞれ協議の機会が設けられていた。

ウ 本件労働協約はその第34条に、転勤・出向・組合役員の異動について会社が組合と事前協議を行うとする定めがあるが、応援という処遇については、本件労働協約にも、就業規則にも何も規定されていない。

(3) 応援をめぐる労使間の協議

ア 被申立人会社は上記(1)で認定した応援の指示を与えるに先立って、申立人組合との間で応援に関し何らかの協議を行った事跡は認められない。

イ 申立人組合は被申立人会社に対して、応援が開始された直後の6月10日と7月6日の2回にわたり、応援を議題とした団体交渉の申入れを行った。

これに対して被申立人会社は、上記のいずれに対しても応援は会社の裁量で行い得る専権事項だとして、申立人組合からの注文をつけられたり、非難を受ける筋合などない、とする趣旨の書面を交付して、この点をめぐる団体交渉を拒否した。

(4) 応援の解除と復帰

ア 上記のように応援の指示を受けた従業員は、そのうち早い者は約20日間を経過した6月末ごろに原職に復帰しており、最も遅い者でも同年10月4日ごろには原職場へ復帰している。もっともその中の一部の従業員は別の職場へ配転されて、応援の解除後直ちに別の職場へ赴いた者もある。

イ このように応援を解除され、従前の原職場か、若しくは新たに配転されて他の職場へ復帰した従業員個々の明細は、別表(3)のとおりである。

6 本件当時に発生した労使間の紛争

(1) プレス機L89の移設

ア 昭和62年10月、被申立人会社は一般シールの受注が非常に伸びたことに伴い、その受注の消化と邑久工場の採算の向上・改善を図るため、申立人組合に対し、当時休転中であった岡山第二工場のプレス機L89を邑久工場へ移設することと、それに伴う2名の臨時従業員の採用を申し入れた。

これに対して申立人組合は、邑久工場の従業員のうち、組合員数の占める割合が低下するとして、「プレス機L89の移設に伴う臨時要員の採用は認めるわけにはいかない。正社員を採用すること。」と回答した。

イ このため、プレス機L89の稼動をめぐる、以後の労使の交渉が難航し、一時、フル稼動を必要とした間は、労使で特別な応援体制をとることで合意をみた時期もあったが、その後もことごとく意見の対立が続き、被申立人会社は、最終的に申立人組合の反対に抗して、既存

の臨時社員を輪番制で就労させる業務命令で対応をした。しかしそのことが、申立人組合の態度をより硬化させ、それに絡んで長期間にわたる三六協定の締結拒否にまで問題が発展した。

(2) エヌイーシール直出荷問題

ア 被申立人会社は、自動車メーカーからの発注の一部を、子会社であるエヌイーシール株式会社の工場で生産させていたが、そこで生産された製品は子会社よりメーカーへ直接納入するのではなく、一旦、被申立人会社へ持ち込み、そこで検査・包装を行った上で発送していた。

被申立人会社は、自動車メーカーから上記の製品移動が非能率なロスである旨の指摘を受けていたので、エヌイーシール株式会社の工場内で検査等を行い、そこから直接メーカーへ搬送することに改めようとした。

イ これに対し、申立人組合は、エヌイーシール株式会社の工場からメーカーへ直出荷することになると、岡山第二工場の人員削減や同工場の売上げ減を招き、申立人組合に不利な影響が出るとしてこれに反対した。

この直出荷の可否をめぐることは、労使間で昭和63年1月8日ごろから同年2月下旬まで数回にわたる協議を重ね、被申立人会社が雇用の維持に努力する旨を説明したが、申立人組合の納得が得られず、結局、その決着を見るに至らないまま、被申立人会社は同月29日より直出荷を開始した。

(3) スキャップ禁止条項

ア 本件労働協約には、争議協定として、その第78条に次のような定めがある。

〔労働協約〕

(争議協定)

第78条 会社又は組合は争議行為中次の事項を遵守する。

1. 争議中の組合員の賃金はこれを支払わない。
2. 会社は、争議中、新たに労務者を雇入れ又は他の事業場の従業員を組合員の代わりに就業させることをしない。

(以下省略)

イ 被申立人会社は、昭和63年4月中旬ごろに、申立人組合が行ったストライキに対抗し、ストライキのために手薄となった生産工場へ本社管理部門の管理職などを投入して稼働量の維持を図った。

これに対して、申立人組合は同月27日付けの書面をもって、上記のような本社に所属する管理職の就労は、上記第78条第2号の「他の事業場の従業員を組合員の代わりに就労させたもの」に当たるとして、争議協定違反を理由に被申立人会社へ強く抗議した。

ウ これに対して被申立人会社は、同月30日付け「組合の抗議書に対す

る会社の見解について」と題する文書で、「会社は節度ある対応を基本としているが、得意先を守り、協力工場及び内職者の生活権を守るという観点から、必要な生産対応は行っていく。」と回答し、さらに本社管理部門は上記の「他の事業場」に該当せず、協約に違反するものではない、との見解も示した。

エ また、茅ヶ崎工場においても岡山工場と類似の事実が発生したため、申立人組合茅ヶ崎工場支部長は同年5月16日付けで同旨の抗議書を提出し、さらに申立人組合も、同年6月14日に重ねて同旨の抗議を繰り返した。

(4) 組合旗の立てかけ

申立人組合は、従前より争議期間中、工場周辺に組合旗を立て組合員の団結高揚を図っていた。

昭和63年の春闘時にも、同年4月12日から各工場の正門付近敷地内に組合旗を立てていたところ、被申立人会社は敷地内のものについて、口頭でこれに抗議するとともに、同年6月8日には、文書で上記組合旗を撤去するよう要請した。

なお、申立人組合は、間もなく正門付近敷地内の組合旗を撤去した。

(5) メーカーからの指摘

被申立人会社は、昭和63年5月26日ごろに自動車メーカーの担当者が工場視察を行った際に、同担当者らから「組合旗が立っていたり、腕章をつけた社員を見かけるが、生産のラインに影響が出ると、それはメーカーとの取引に致命的な欠点になる。」との趣旨の話を聞かされた。また、昭和63年度の受注の一部について受注の辞退や転注などの処理を行った際に、メーカー側から「労組問題をもう少し整理しないと、今後の取引を行わない。」との申入れも受けたことがあった。

(6) 争議通告書のワープロミス事件

ア 本件労働協約には、争議の予告についてその第75条に次のような定めがある。

[労働協約]

(争議の予告)

第75条 会社又は組合が争議行為を行うときはその3日前迄に書面をもって相手方に通知しなければならない。

イ 申立人組合は、昭和63年6月6日から10日までの指名ストを計画し、同月6日午前8時30分から岡山・大阪・茅ヶ崎の各工場重点部門の指名ストライキに入ったところ、間もなく被申立人会社より本件労働協約第75条に違反する違法ストライキである旨の警告を受けた。

その指摘する理由は、申立人組合が、同月2日付けで提出した上記計画に係る争議通告書のストライキ実施期間が、同年5月30日から6月3日までと記載されていたからで、その警告を受けた申立人組合は、同日午前9時ごろに急遽ストライキを中止した。

このスト予定月日の記載は、申立人組合の事務上の手違いによるものであり、いわゆるワープロミスというべきものであった。

ウ 被申立人会社は、前記のとおり同月6日に行われたストライキに対して、これが予告なしのストライキであったとして、申立人組合に抗議書を提出し、さらに、その抗議書の内容を同月9日付けウチヤマニュース号外に掲載し、加えて、「……………今回の組合の行為は、あまりにも慎重を欠いた軽率、無責任な行為であると云わざるを得ません。会社は、今回の組合の行為に対して、会社が受けた損害について賠償請求すること及び組合責任者の厳正なる処置は当然行っていく考えであります。この処置処分は賃上げ交渉が終わった時点で実施します。」などと補足した。

(7) 組合事務所の変更要求

ア 申立人組合の組合事務所は、被申立人会社より貸与されているものであるが、被申立人会社は、平成元年6月27日に申立人組合に対して、新設備の導入に伴う工場建設用地造成のために同組合事務所建物の敷地が適所であるとして、同組合への事務所の貸与を解除しその明渡方を通告した。

これを受けて申立人組合は、被申立人会社とその後数回にわたって明渡しに関する話し合いを重ねたが、協議は平行線をたどるのみで解決に至らなかった。

イ 被申立人会社は、同年8月11日、改めて代替えの組合事務所及び組合所有車両の駐車場についての提案を行い、同月末までに同事務所から退去することを求めるとともに、同年9月1日以降建設工事に着工する旨の通知を行った。

しかし、申立人組合がそれに応じなかったため、被申立人会社は生産開始の时期的な制約もあって、新たに導入する設備の設置場所を修養館内に変更した。

このようなことから本件組合事務所の明渡問題は、その後たちまち時日を争う程のものではなくなったが、従来どおり、申立人組合が利用を続け未解決のままである。

(8) イエローカード

ア 申立人組合は、前記4の(2)ないし(14)にみられる被申立人会社側の行為に対し、組合員にイエローカードと称するメモ紙を持たせ、被申立人会社から組合脱退の働きかけがあった場合は、直ちにこれにメモして申立人組合に提出させるという対応策をとった。

イ 被申立人会社は、そのイエローカードに対抗して、相次ぎウチヤマニュースの記事の中で申立人組合や同組合員に警告を行った。

その主なものは以下のとおりである。

①昭和63年8月11日付け号外、②同月20日付け号外、③同月23日付け号外、④同年9月1日付け号外などで報じたところは、「イエロー

カード・ブルーカード等の職場内の持ち込みを禁止する。」、「イエローカードの職場内の持ち込み、就業時間中に記載するなど職務専念の義務違反である。」、「イエローカード・テープレコーダーの職場内の持ち込みは就業規則・労働協約に違反する。」、「イエローカード・テープレコーダーの職場内の持ち込みは処罰や査定の対象となる。」等々である。

ウ 昭和63年6月11日ごろから同年8月18日ごろまでの2か月余りの間、申立人組合へ寄せられたイエローカードの総数は、延べ、数十通に達した。

これらのうちには、被申立人会社の管理職が、申立人組合の組合員に対して直接・間接に脱退にかかわる働きかけを行ったと疑わしめるものがある一方、他の相当数の中には、新設組合幹部からの引抜きなど労働組合間の軋轢に類するものや、伝聞憶測にわたるものも認められる。

(9) チェックオフの廃止

ア 被申立人会社は、申立人組合との間に、書面によるチェックオフ協定を結んでいなかったが、過去30年にわたって組合費等の給与天引きを行っていた。

イ 被申立人会社では、昭和63年6月17日に新労組が、また、同年7月29日にコルク労組が、それぞれ結成され、社内には申立人組合とともに3つの労働組合が併存することとなった。

被申立人会社は、同年11月8日に3組合に対して、同一内容の「組合費等の給与天引きに関する協定書」を提案して、書面によるチェックオフ協定の締結を求め、「協定を締結しなければ以後、チェックオフを行わない。」と通知した。

ウ これに対して、新設組合は合意したが、申立人組合は、協定案の中の「争議を行った場合の制限事項」(①争議行為を行った月は、すべて天引きを行わない。②一斉積立金については、争議行為のあった月以降も天引きを行わない。)について異論を唱え、その部分を削除した代替案を提示した。被申立人会社はその代替案を拒否し、同月28日に「会社が提案した協定が締結されないならば、昭和63年11月分(28日支給)以降の天引きを行わない。」旨を通知し、それ以降申立人組合に関してはチェックオフを行っていない。

(10) 作業服の変更

ア 被申立人会社は、平成元年12月に申立人組合に対し、C I活動の一環として作業服を新しいものに変更する旨の申入れを行うと同時に、作業服の支給に関する協定を締結したい旨の申入れを行った。

イ 申立人組合は、その協定内容に、被申立人会社指定のもの以外は作業服に付けないこととの一項があり、さらに、作業服に関する遵守事項が付記された作業服等預かり証の提出が義務づけられていたため、

申立人組合の主張を印したワッペンを着用を、作業服の改正を機会に規制しようとするものであるなどとして、上記の協定締結を拒否した。

このようなことから、申立人組合組合員を除いたその余の従業員（臨時・パート社員を含む。）は新作業服を利用するようになったが、申立人組合の組合員は引き続き従来の作業服を着用している。

7 新設組合の設立と申立人組合組合員の脱退状況

(1) 新設組合の設立

ア 邑久工場の申立人組合組合員A33外12名は、昭和63年6月17日に新労組を結成し、同月20日、被申立人会社へ労働組合結成通知書を提出した。これに伴い上記13名は、申立人組合へ脱退届を提出した。

イ 同日、被申立人会社茅ヶ崎工場長は同工場食堂の掲示板に、「労働組合結成通知書」を貼り出して新労組が結成されたことを広報した。

ウ 同日、申立人組合は、被申立人会社に対し、本件労働協約第5条のユニオンショップ条項を指摘して、申立人組合脱退者13名の取扱いについて協議を求める「申入れ書」を提出した。

これに対して被申立人会社は、同月22日付け「回答書」をもって、「新労組を認知し、脱退者は解雇しない。」との意向を表明するとともに、同日付けウチヤマニュース号外に上記の「申入れ書」と「回答書」を並べて掲載した。

その「回答書」には、「(1)茅ヶ崎工場食堂に新労組結成通知書を掲示したことは、会社として従業員に対しニュースとして知らせたまでであり、貴組合から不当などと指摘される理由はない。(2)イ. 今回脱退者13名が新しく組合を結成したとの届け出があり、会社としては新しい組合の団結権を侵害することは出来ず、労働組合として認めることとする。ロ. 貴組合との労働協約第5条但し書に『会社は組合より除名された者の取り扱いについては組合と協議の上決定する。』とあり、解雇するか、しないかの決定権が会社にあることは明らかである。ハ. 会社は脱退者を解雇しない。『脱退もしくは除名された者が労働組合を結成した場合は、その労働組合に加入する組合員の解雇は無効である。』と言うのが、確立された裁判所の判断である。」と記載されている。そうしてその中で、「労働組合として認めることとする。」、「解雇するか、しないかの決定権が会社にあることは明らかである。」、「会社は脱退者を解雇しない。」という部分には二重のアンダーラインが引かれてある。

エ 被申立人会社は、同年8月2日付けウチヤマニュース号外に、「内山コルク労働組合を認知す」と題して、同年7月29日に結成されたコルク労組を労働組合として認める旨を掲示した。

(2) 申立人組合組合員の脱退状況

前記(1)で認定のとおり、新労組を結成した13名が、同年6月20日に申立人組合に脱退届を提出したことから、急に申立人組合組合員の脱退が

始まり、以後、連日にわたり多数の脱退者が続出した。

その状況は、別表(4)のとおりであるが、この結果、昭和63年6月当時380余名いた同組合員は、同年11月末に143名となり、被申立人会社の労働者総数の過半数を割り込むまでに至った。

8 住宅ローンの切り換え

ア 被申立人会社は、昭和63年7月21日付けウチヤマニュース号外で、従来、申立人組合を通じて労働金庫から住宅ローンなどの融資を受けていた同組合員が、申立人組合を脱退した時に、脱退によって一時に繰上げ返済を行う必要の生じる事態を想定し、そのローンを他の金融機関から借り換えることによって、返済資金の手当を事実上省略できる方法を広報した。

同ウチヤマニュースは、三段構成となっていて、上段には、「おそまつなのは誰?」として、申立人組合の教宣活動中の記事を批判・非難し、中段には、「組合脱退者の取扱い」として、そのころに申立人組合を脱退した者8名の氏名を掲載するとともに、脱退したからといって解雇されることのない趣旨を付言し、当該部分にアンダーラインを引いている。下段は、本件融資ローンの記事が掲載されているものの、そのローンは、返済融資を含むことまで明記してある。

その内容は、「両組合に入っていない人は、三和銀行により、ローン(返済融資も含めて)を切り換えることを行います。詳細については本社総務部または、各工場の事務課に遠慮なくご相談下さい。」とするものであったが、労働金庫からの借入れと比較して、金利は低く、他に保証人も不要としていた。

イ 上記案内の三和銀行を通じて行うローンの取扱いをめぐっては、その広報がなされた以降に、利用に関する相談や問い合わせのあった人数、現実の利用した件数、申立人組合の組合員が申立人組合を脱退し、本件ローンを利用して労働金庫に対する繰り上げ償還を行った件数・金額などについて、申立人組合からも、被申立人会社からも、何の資料も明らかにされていない。

9 被申立人会社の社内広報活動

(1) ウチヤマニュース

被申立人会社は、その広報活動として社内報ウチヤマニュースを定期的ないし随時に発行し全従業員に配布していた。本件に関連するウチヤマニュースの記事には、次のようなものがあった。

ア 昭和63年6月22日付けウチヤマニュース号外

前記7の(1)のイで認定したとおり、申立人組合の組合員13名が脱退した問題の取扱いについて、「新労組を認知し、脱退者を解雇しない」旨の記事を公にした。

イ 同年6月24日付けウチヤマニュース号外

「6月22日、A34氏が組合集会で演説した。これを受けて、組合は

6月27日以降のストは中止するとの方針を打出している。……………現在の組合は、A34氏の指導なしでは何もできないのだろうか。いわゆるA34信奉者の現執行部は、組合員を引っ張っていくリーダーとしての能力が、果たしてあるだろうか。……………A34氏の一喝で、成り振り構わず方向転換するとは、内山労組には筋が無いのだろうか。……………自分達のことを自分達で処理できず、外部の力に頼らなければならないような、無能力者を相手にする余裕は今の会社には無い。会社は『生き残り』をかけているので、この必死の努力を阻害するような者とは、あくまで対決姿勢を崩さない考えでいる。」などと記載した。

ウ 同年7月14日付けウチヤマニュース号外

「全国化学内山労組で、生活と権利は守れるのか？」と題し、「……………全国化学が皆の生活を守ってくれるという保障があるのでしょうか。……………『生活を守り、権利を守る』ためには、スト至上主義でなく、正常な話し合いの場が持てる労使関係が必要です。そしていま、旧組合は外部のオルグ団の力を借りて崩壊しかけた組織固めに必死のようです。……………旧態依然としたやり方しか出来ない発想の集団には、ほとほと困ったものです。」などと記載した。

エ 同月21日付けウチヤマニュース号外

「社員の皆さんへ」と題するB1社長の談話として「……………内山労組の幹部には、会社を犯罪者にしてしまいたいという、愛社精神のかけらさえも持っていないことを知り、恐怖感を憶えています。……………新組合が結成された最大の原因は、旧組合の旧態依然としたその体質すなわちスト至上主義と、民主的運営を図るといいながらも密告を強要したり、行動を監視する非人道的体質に疑問をもった良識派が立ち上がったものと会社は分析しております。……………これを機に、新労務政策を打ち出し、大幅な人事異動、配置転換をはかり、良識ある社員の皆さんに喜んでもらえるような会社づくりに邁進いたします。」などと記載した。

オ 同日付けウチヤマニュース号外

前記8で認定したとおり、申立人組合の組合員が、申立人組合を脱退した場合に生じる労働金庫に対する一括返済に備えて、三和銀行を取引先とするローンの途のあることを紹介した。

カ 同月27日付けウチヤマニュース号外

「内山工業労組は暴力的オルグの指導が必要か？」と題し、「オルグ4名が、岡山第一工場の正門前で、しかも内山工業労組のビラ配布の人達の前で、入門妨害や聞くに耐えない『雑言』・『罵声』を浴びせているのに、第三者のような顔をして『部外者』にやらせている。……………このような暴力集団を内山工業労組は雇っているということなんですか？」などと記載した。

キ 同年8月22日付けウチヤマニュース号外

「組合ニュースNo.57に対する見解」と題し、「組合は『働く者の労働組合でありたい』と言っていますが、それだけでなく一生懸命働く者の会社であり、組合でありたいものです。……………会社に信用されない組合だけで、何が出来るのでしょうか？古い思想に凝り固まった人達には、世の中が理解できず、対立するしか道を知らないのです。……………会社の立場を考えない組合は、会社を潰すものです。」などと記載した。

なお、「会社の立場を考えない組合は、会社を潰す」の部分にはアンダーラインが引かれてある。

(2) 社内放送による年末の社長あいさつ

昭和63年12月28日午後4時10分ごろ、B1社長は、社内放送によって年末のあいさつを行い、「組合が言っている良心・正義・常識など、実際に現代の世の中で通るかどうかよく考えていただきたい。」「他社へ行って思うとおりにやってみられれば、正しいかどうか立証できると思います。やめていかれる幹部の方がいらっしゃるなら、いつでも賃金保証でもそれはしてあげます。」「毒をもって毒を制するという諺があります。これは非常に味わい深い言葉だと思います。」などの発言を行った。

10 便宜供与をめぐる紛議

(1) 修養館の使用

ア 被申立人会社は、岡山第一工場内の東南角に修養館と称される食堂兼集会施設を所有しており、広さは約280㎡、収容人員約250名で、本来は被申立人会社の行う集会や会議の外、休憩室・食堂として利用しており、さらに、従業員のお茶・カラオケ等のサークル活動にも使用させていた。

イ 申立人組合は、従来から被申立人会社へ口頭による申込みを行うだけでその許可を受け、主として、定期・臨時の組合大会や集会、学習会に利用していたが、被申立人会社に予定のない限り使用申込みを拒否されたり条件を付けられたりしたことはなかった。

もっとも、かつて昭和51年に賃上げ交渉が難航し、労使の紛糾が続いた際、申立人組合が工場構内でシュプレヒコールを行って氣勢をあげ、続いて修養館で集会を開いた際に、その閉会后、参加していた申立人組合の組合員が、修養館からの帰途に、役員室や総務の事務所前で重ねてシュプレヒコールを行い、その騒音などのため一時業務に支障が生じたことがあった。

しかし、当時、被申立人会社が、申立人組合の上記争議手段に対して、格別の対応をとった資料は見当たらない。さらに昭和63年の春闘の際にも、申立人組合が修養館で集会を開き、同組合員がその解散後の帰途、役員室などの前で、シュプレヒコールを行い、被申立人会社の業務に多少の影響を与えたことがあったが、この時も上記同様に、格別の対応はとられていない。

ウ 申立人組合のA18書記長は、昭和63年6月29日午前10時ごろ、被申立人会社B11総務部次長に対して、口頭で、組合臨時大会を行うため修養館の使用を申し入れたが、被申立人会社は、特段の理由を示すことなく修養館の使用を拒否した。

そこで、申立人組合は、組合事務所前の広場で臨時大会を行うことにしていたが、当日午後2時ごろから大雨になったため、再度同施設の使用を被申立人会社に申し入れたが、やはり拒否された。

エ 申立人組合は、同年7月6日にも学習会のため同施設の使用申込みをしたが、被申立人会社はこれも拒否した。

しかし、被申立人会社は、同年7月5日には新労組の集会に使用させている。

また、申立人組合が使用申込みをした同年6月29日、7月6日の当日は、いずれも被申立人会社において同施設を使用する予定はなかった。

オ 本春闘妥結後、被申立人会社は申立人組合に対して、修養館の使用は許可するようになった。その際、使用目的を明確にすること、外部の組合関係者を会社構内へ立ち入らせないこと等の、新たな条件を付けたため、申立人組合はこれに反対し、未だ合意に至らないままでいる。

(2) 構内放送設備の利用

ア 申立人組合は、従来から被申立人会社の施設である構内放送設備を利用して、関係の組合員に組合の用務を伝達して来ていた。その際は、あらかじめ守衛に対して口頭で放送設備を利用する旨を申し入れてその許可を得ており、また、休憩時間など勤務時間外を利用して行われていた。

その後、被申立人会社は構内放送施設を改善し、昭和60年4月以降、各職場の電話機から直接に構内放送ができるような簡便な方法に変更した。

申立人組合は、このように構内放送施設が改善された後はいちいち守衛に告げることなく、随時自由に同施設を利用するようになった。

イ ところが、昭和63年6月3日、被申立人会社は申立人組合に対して、組合用務のための放送設備の利用は、「こういう情勢だから御遠慮願いたい。」との申出を行い、申立人組合がその後も、同月7日、同月9日両日に以前どおりの構内放送を行ったことに対し、「会社の許可なく会社の放送設備を利用した。」として、同月8日、同月10日の両日に抗議書を送付し、その中で「責任を追及する権利を留保する」と通告した。

(3) 特別休暇の許可

ア 本件労働協約には、申立人組合の組合員が勤務時間中に組合活動などを行う必要のある場合に備えて、以下の定めをしている。

なお、就業時間中の組合活動は、労使間では特別休暇として処理されていた。

〔労働協約〕

(就業時間中の組合活動)

第7条 組合活動は、すべて就業時間外に行う。但し、下記の場合はこの限りでない。

1. 協約による団体交渉
2. 会社組合双方で構成する会議に出席する場合
3. 予め会社の了解を得て県及び労政事務所の主催する労務関係の会議に出席する場合
4. 予め会社の了解を得て組合関係の会議に出席し又は行事に参加する場合
5. 組合が緊急を要するとき、予め会社の了解を得て執行委員会を開催する場合

(確) 就業時間中組合活動に参加する者は予め直属の上長の了解を得るものとする。

(組合活動を行った場合の取扱)

第8条 就業時間中、組合活動を行った場合の給与やその他の取り扱いは下記による。

1. 第7条1、2、3号の場合は賃金を差し引かない。
2. 第7条5号の場合に会社の要請による場合は賃金を差し引かない。
3. 出張外出は正式に会社の了解を得た場合は賜暇とする。
4. 会社が事前に了解しない場合はすべて欠勤として扱う。

特別休暇の承認があった時は、欠勤と比較して、有給休暇付与の基礎出勤日数、懲戒、休職の適用などで、有利な取扱いを受けることとなっている。

イ その利用方法は、組合員が組合関係の集会や行事に参加しようとする時、申立人組合支部長が保管する「就業時間中組合活動承認簿」に支部長が記入し、事業場の労務担当者の承認を受けるとともに、本人が特別休暇届を職制に提出することで行われてきていた。

従来永年にわたり、申立人組合の組合員が申請した特別休暇が、被申立人会社によって拒否されたことはほとんどなかった。

ウ しかし、昭和63年6月9日に申立人組合中央執行委員長A17が、組合業務のため特別休暇を申請したところ被申立人会社は、組合定期大会ないしはそれに準ずるもの以外には特別休暇を認めないと拒否し、それ以降、県総評常任幹事会への参加や全国化学労働組合協議会の定期大会への参加などのための休暇の申出も拒否した。

また、そのころから申立人組合の組合員の申請にはそのほとんどを拒否するようになった。

エ 申立人組合は、被申立人会社に対して上記拒否理由を質したが、これについて被申立人会社は、「会社の裁量の範囲である。」とのみ回答している。

またその後、被申立人会社は、限定された一部の目的以外は、特別休暇の承認をしない態度をとり続けている。

(4) 上部団体役員等の会社構内への立ち入り制限

ア 申立人組合 邑久工場支部の組合事務所は、邑久工場の構内に設けられている。

従来から申立人組合の各事務所を訪れる者は、邑久工場に限らず工場入口でその旨を申し出るだけで自由に工場構内に立ち入り、組合事務所の外、組合が集会を開催している食堂・休憩室なども随意立ち入っていた。

イ 全国化学労働組合協議会のA35議長が、昭和63年6月14日に邑久工場を訪れ、申立人組合 邑久工場支部事務所に入ろうとしたところ被申立人会社によって入構を阻まれ、さらに同年7月ごろにも再三ならず、申立人組合の上部団体などのオルグと、被申立人会社管理要員との間で、若干の紛議が発生したこともあって、以後、申立人組合組合員以外の上部団体・地区関係者の入構がすべて拒否されるようになった。このように被申立人会社が、邑久・大阪・茅ヶ崎の各工場において、オルグ団など外部の関係者の入構をあらためて拒否した事例は、同年8月にかけて10数回に及んだ。

11 昭和63年春闘終結後の労使関係

(1) 未解決の問題をめぐる団体交渉

昭和63年度の春闘の過程では、申立人組合と被申立人会社との間で、昭和62年以前の労使関係では未だ問題として提起されたことのない、新たな幾つかの紛議が発生した。

その中でも、営繕緑化班に対する応援とか、組合の分裂の間にみられる被申立人会社管理職の関与、集会場・構内電話・組合事務所・特別休暇などの便宜供与の変更などの諸問題は、賃上げが解決した後も、引き続いて本件労使間に意見の対立を残していた。

申立人組合では、これらを被申立人会社との間の団体交渉により、将来に向けて解決を計ろうとしたし、被申立人会社でも、自らの考えを示して申立人組合の同意を得ようとした。

しかしながら、集会場の使用についても、特別休暇の許可基準についても、双方の主張なり希望にはかなりの隔たりがあり、平行線を辿ったままで進展をみないでいる。

なお、申立人組合は、上記の項目の外、昭和63年7月以後の休日出勤・残業についても交渉事項として掲げ、被申立人会社に対しその旨の申入

れをしたとするけれども、その後の経過や顛末は明らかでない。

(2) 人事異動の実施

被申立人会社は、毎年9月に恒例的な人事異動を行ってきたが、昭和63年は同年10月4日にその発令をした。

被申立人会社は、同年の人事異動の特色として長期にわたるストのため、部署ごとの既往の人員と、以後の生産量とのバランスが崩れ、その結果に生じた余剰人員の対策であることと、昭和60年以後、毎年とも小幅な異動しか行っていなかったため、人事の停滞現象が起こっていた職場の活性化を図ったことを挙げ、総数88名の大量な人事異動となったと説明している。

これに対して申立人組合は、この人事異動のその多くの実態は申立人組合組合員に対する不当配転であるとして、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行い、現在、平成元年（不）第2号事件として審査を行っている。

(3) 藤崎作業所の設置

昭和63年10月、被申立人会社は、同年の春闘のストライキによりベアリングシールの受注が減少し、早急には回復の見込みがないため余剰人員の吸収策を講ずる必要があるとして、新たに藤崎作業所を開設した。そうして同所へ配属されることとなった12名は、いずれも、申立人組合の執行委員長・書記長ら申立人組合の組合員ばかりであった。

藤崎作業所の建物は、被申立人会社本社から約1.2km離れた場所に、面積約330㎡の土地を借り上げて、その上に約79㎡の粗末なプレハブの平屋を建てたものであるが、同所の作業内容は、ベアリングシールのバリ取りや不良品の中から良品を選別する作業など、従来内職で行われていた単純な手作業であり、専門的な他の仕事に熟練していた従業員にしてみれば、屈辱感の否めない部署なり業務であった。

この点をめぐって被申立人会社は、申立人組合と昭和63年9月23日から延べ5回にわたり経営協議会を開き、受注の見込み、余剰人員の発生状況、その吸収策、藤崎作業所設置の必要性、その人選の基準などの説明を行っている。

(4) 配転命令無効仮処分事件

ア 被申立人会社は、昭和63年10月4日付けをもって、当時の申立人組合中央執行委員長であるA17（以下「A17」という。）及び当時の申立人組合中央執行委員・中央調査部長であるA36（以下「A36」という。）の両名に対し藤崎作業所勤務を命じ、また、同月15日付けをもって、当時の申立人組合特別中央執行委員・組織検討委員会委員長であるA4に対し、第一営業部東部ガasketシール部（東京支店）勤務を命じた。

イ しかし、A17・A36・A4はこの配転命令を不当として、従前の職場にとどまって従来同様の勤務を続けようとしたので、被申立人会社

は上記3名に対し旧職場での就労を拒否するとともに、配転先でも就労しなかったことを理由に、その賃金の支払を停止した。

ウ そこで3名は、岡山地裁に対して被申立人会社を相手取り、この配転命令が不当労働行為に当たり無効であるとし、それぞれ賃金の仮払を求めて仮処分の申請を行った。

エ 被申立人会社は仮処分申請事件の審査に当たり、岡山地裁が示した和解の勧告を拒否する傍ら、平成元年4月27日ごろ懲戒委員会を開催して、3名が配転命令に従わないことなどを理由に、同人らを懲戒解雇に付することを決定して、その旨を通知した。

オ 岡山地裁は同年5月17日、A17・A36については、「本件配転は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱、第3号の支配介入に該り無効である。」としてその仮処分申請を認容したが、A4については、理由がないとしてその申請を却下した。

(5) 業績貢献金

ア 被申立人会社は、昭和63年11月30日に、申立人組合との間の年間一時金交渉に当たって、申立人組合の組合員以外の従業員に対しては、上記一時金のほか別に、従業員一人当たり標準で6万円を、業績貢献金として支給する旨を明らかにした。したがって申立人組合の組合員に対しては、上記業績貢献金は支給しないとするものであった。

イ しかし、被申立人会社は、翌12月1日に上記の取扱いを改め、申立人組合の組合員に対しても業績貢献金の支給を行うが、従業員全員について事前に成績の査定を行うこととし、同月9日に査定の結果によったとしてその支払を行った。

申立人組合は、その業績貢献金の支払金額が、申立人組合員とその余の従業員との間で較差があり、これは申立人組合員に対する差別待遇であるとして、当委員会に対し不当労働行為の救済申立てを行い、現在、平成元年（不）第2号事件として審査を行っている。

(6) 懲戒処分無効確認請求事件

ア 被申立人会社は、申立人組合 邑久工場支部副支部長 A37の行った内職先や職場内での言動が業務妨害に当たるとして、平成元年2月3日に同人に「出勤停止5日間」の懲戒処分に付した。そうして同人がこれに不服を申し出るや、「懲戒処分に服さない」ものであるとして、さらに「出勤停止10日間」の懲戒処分を行った。

イ また、被申立人会社は、申立人組合本部書記長 A14の組合活動中の言動が、勤務中の職場離脱行為であったり、組合員に対し違法ストを指導したものであったとして、平成2年1月20日に同人を「減給10分の1、3ヶ月」の懲戒処分に付した。

ウ A37・A14両名は、被申立人会社を相手取り、岡山地裁に対して、これらの懲戒処分が不当労働行為に当たるとして懲戒処分無効確認請求の民事訴訟を提起し、目下、その審理が行われている。

(7) 地位保全仮処分事件

- ア 被申立人会社は、平成2年12月22日付けをもって、中央執行委員長A1（以下「A1」という。）及び本部書記長A14に対し、懲戒解雇の処分を行った。その理由とするところは、休日の変更によって新たに別の日を振替休日とし、本来は所定休日ながら変更後は勤務日となった同年3月21日、同年10月10日、同年11月23日に、申立人組合の組合員に対し、上記振替えが無効であるとして、上記3日は所定休日であるから欠勤するよう指導し、かつ自らも欠勤したが、これらは被申立人会社の営業秩序を乱し、損害を与えたというものであった。
- イ A1・A14両名は、この懲戒解雇が不当労働行為に当たり無効であるとし、同年12月25日に被申立人会社を相手取って、岡山地裁へ社員としての地位保全と賃金の仮払を求めて仮処分命令の申請をした。
- ウ 岡山地裁は、平成3年5月21日、被申立人会社に対して、賃金の仮払を求める限度で理由があるとしてこれを認容したが、地位保全については必要がないとしてこれを却下した。
- エ またA1・A14両名は、上記仮処分命令の申請とほぼ同じ理由で、当委員会に対し、不当労働行為救済の申立てを行い、現在、平成3年（不）第7号事件として審査を行っている。

第2 判 断

1 組合脱退勧奨について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人会社は、幹部社員・職制を動員し、組合員個々に対して組合を脱退し新設組合に加入するよう勧奨・説得した。その一部の具体的事実、別表(5)申立人組合の主張欄に記載のとおりである。これらは、組合を嫌悪し、組合組織の弱体化を意図した支配介入である。」と主張する。

イ 被申立人の主張

これに対し、被申立人は、「申立人は、社長以下管理職が組合員と接触すればすべて脱退勧奨をしているかの如き主張をしているが、邪推も甚だしいと言わざるを得ない。会社は、脱退勧奨を行った事実はいっさいなく、その事情は別表(5)被申立人会社の主張欄に記載のとおりである。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

同表左の番号欄①（以下番号欄という引用部分は省略する）について前記第1の4の(2)に認定したとおり、当日が被申立人会社で新労組結成の事実が公になったその日であったこと、それは当日社内においては極めて衝撃的な報道であったこと、B2次長自身は、新労組結成に関する情報に疎く、管理者として早速その把握の必要に迫られていたこと、A2とは旧知の間柄で、かねて同人の気心も知っていたため、これらに

ついて比較的遠慮なく裏面の真相などが、A2から聞けるだろうと判断したことなどから総合して、当夜、B2次長がA2に電話した動機・目的は、専ら新労組の結成に関する事実や、これらについてのA2の意見などを聴取しようとしたものと認められる。

同人の発言の中には、組合問題にかかわる管理職の言葉として、多少踏み込み過ぎたものもあるが、A2から情報を聞き出すためのつなぎ言葉や調子合わせの発言と考えられ、それ以上に、A2に対し、申立人組合から脱退を勧奨するまでの積極的な意図があつての問答とは認められない。

同表②のア、③のアについて

前記第1の4の(3)のア及び(4)のアで認定したとおり、A3が長期間の療養生活を終え、それまでの間の休務をわびたり、B3課長やB2次長から受けていた病気見舞いに対する返礼をするとともに、数日後から職場へ復帰することのあいさつのため、同夜、勤務終了後の時刻に合わせて、各上司の自宅を訪問した間の事実であつて、その訪問の動機は、病気が回復したときに行われる快気祝の贈呈など、社会習俗に則る儀礼にあつたことは明白である。

このようなことから、A3の来訪を受けたB3課長やB2次長が、上記の経過の下で交わした会話の中に、欠勤中に生じた社内事情や、当日、突然に公になった新労組の設立のことなどがその話題となつたのは、むしろ当然であつたと考えられる。そうして、B3課長が、新旧両組合にかかわる批判めいた言辞を述べたり、A3に対して、新労組への意向を打診したことも推認に難くないところである。

一方、B2次長は、同夜A3が、B2方を訪れるに先立ち、新労組設立の指導的立場にあつたA19方をあらかじめ訪問した際もらつてきた、新労組設立趣意書の提示を受けたり、A19から聞いてきた新労組設立の経過などの説明を聞かされ、さらには、A3自ら新労組の動きに賛意を述べ、新労組に加入したいことなどの話しも聞かされたのであつた。したがつて、B2次長は、A3からこれらの話しを受けて、その応対として、新旧両組合に対する意見や批判を述べたり、A3を激励したであろうことも推認に難くないところである。

しかしながら、いずれにしても同夜、A3がB3課長やB2次長を訪問した目的自体が、前記のような儀礼にあつたし、また、約4か月間の空白があつた末の初日のことであり、前日までにA3とB3課長・B2次長両名との間には、一切交流が切れていて事情から判断し、同夜、B3課長・B2次長両名がA3に対して、申立人組合から脱退し、新労組へ加入させようという意図のもとに、その決心を求めたとは到底認め難く、しょせんは、儀礼行為に附帯した社交上の会話の域にとどまるものであつたと認めるのが相当である。

同表②のイ・ウ・エ・オについて

前記第1の4の(3)のイ・ウ・エ・オで認定したところは、前記同表②のアの事実に関連する経過ではあるが、同表②のアの事実の程度を明らかに越えた発言というの外がなく、その一語一語は、より絞り込んで煮詰めた話しであり、また受け取る側でも選択の余地のない二義を許さない内容となっているし、特にその席で新労組設立趣意書、加入願、脱退届などの四種類の文書が入っている封筒を交付している事実は、A3に対し申立人組合からの脱退と、新労組への加入を勧奨したことに疑いを容れる余地はなく、総じて脱退などの説得をしたものと認められる。

同表③のイについて

前記第1の4の(4)のイで認定したところは、前記同表③のアの事実に関連する経過ではあるが、同表③のアの事実の程度を明らかに越えた発言であって、より内容を絞り込んで煮詰めた話しであり、かつ選択の余地のない問いかけであって、疑いもなくもはや習俗的儀礼行為の域を越えており、A3に対し申立人組合からの脱退と、新労組への加入を説得した行為の範囲に入るものである。

同表④のア・イについて

前記第1の4の(5)のア・イで認定したとおり、B4部長はB2次長やB3課長らの直接の上司であって、B2次長やB3課長から聞いたところを、それに連続させ、A3に対して、申立人組合からの脱退や、新労組への加入の気持ちを、以後も後戻りさせることのないよう、畳み込んだ言動であったと認めるのが相当である。

同表⑤のアについて

前記第1の4の(6)で認定したところでは、B5工場長は、当日、長期間にわたったストライキにより、同人の管理する工場の生産が停滞し焦慮に駆られていたと推認され、その原因は、申立人組合によるストライキであり、組合の動きは腹立たしい気持ちでいた矢先、職場に復帰したA4が、職責上、早速に配慮してくれるべきニーダーの据え付け状況について、一向に関心を示さなかったことに余計苛立ちを覚え、A4に向かって積もる不満を曝け出して注意や忠告を与えたのであった。その際の同人の言葉の内容に、勢いに乗じて限度を越え、明らかに不適切と認められるものも確かに散見されるところがある。

しかしながら、当日の限りでは、B5工場長の不満はストライキ自体に集中していて、いきおいその余波がA4のニーダーに対する無関心さに及んだものと認められるべきであり、A4に対し上記の憤懣を越えて、申立人組合からの脱退までを求めたものと断定することは困難である。

同表⑤のイについて

前記第1の4の(6)のウで認定したところは、前記同表⑤のアに連続する経過ではあるが、その間2日間の空白もあって、B5工場長も先日と違って冷静に配慮し判断した上の言動であるべく、同工場長に詰問されて、多少負い目に傾いていたA4に対し、勢いに乗じて、申立人組合か

らの脱退などを改めて強く促したものと認められる。

同表⑥について

前記第1の4の(6)のイで認定のとおり、B6課長はB5工場長から昨夜の経過を聞いており、B5工場長からの意を受けて、A4が一貫して申立人組合に追随している態度を、思い改めさせようとしたそれまでの微温的な考えを越えて、さらに申立人組合からの脱退を迫るまで深く立ち入ってその説得をしたものと認められる。

同表⑦について

前記第1の4の(7)で認定したところは、当日、A5の担当していた班内で、朝礼時刻を越えて、申立人組合へ提出する脱退届の署名をめぐり口論が続いた経過があって、B5工場長は、これを勤務時間内の組合活動であったとして、A5を詰問したことに端を発している。

B5工場長から強い非難を受けたA5は、これに抗して、同班内の社員が労働組合の所属で二分すると、仕事上の協調関係に支障が生じることをおそれ、脱退の手続を思い留まらしめようとした旨を弁解した。

同工場長は、かねがね申立人組合の運動に対しては、苦々しい気持ちでいたところから、前記の脱退届の手続がすんなり行われず、逆にA5がその動きを引き留めたことに、余計に憤怒の情を燃やし、A5に対する叱責の言葉を荒げ、罵辞まで述べるようになった。同工場長のその後の発言には、いささか過激にわたるものがあり、労使の対立が激化していた当時の言葉として非難を受けても仕方のないものもあるが、しよせんは、A5との口論の間の、売り言葉、買い言葉の類であったと認められ、それ以上にA5に対して、申立人組合からの脱退を勧奨したとか、申立人組合の運動を制約しようとしたとかの、強い意図のもとでなされたとは認め難い。

同表⑧のア・イについて

前記第1の4の(8)のアで認定したとおり、B5工場長が、A22と如何な内容の会話を交わしていたのかは定かでないが、A6から指摘を受けた後に弁解したところから推認すると、A22に対して、申立人組合からの脱退ないし新労組への加入にかかわる話しを交わしていたと判断するに充分である。

また、上記に引き続くB5工場長のA6に対する話しかけは、まさに新労組への加入勧奨そのものであって、疑いを挿む余地のないものである。

同表⑨について

前記第1の4の(9)で認定したとおり、B5工場長がA7と会談したのは勤務時間外で、かつ社構外の喫茶店であること、A7がA17委員長の義弟であり、B5の立場からA7と会談する場所として、他の社員に目立つのを避けようとしたこと、平素日常的に利用している喫茶店ではないこと、そうして第二組合に対して会社が後押ししているとか、A7の

昇進を取り計らうためにも、A7が第二組合に加入してくれる方が都合がよい等々の会話を交わしている。

したがってそうした事実を総合すると、B5工場長がA7に対して、組合脱退なり、新労組への加入の勧奨を行ったことは疑い得ないと思われる。

同表⑩のア・イ・ウについて

B1社長は、日常随時に会社内の第一線現場を巡視して、生産活動の実情把握に努めるとともに、その通行の傍ら、誰かれとなく一般社員に呼びかけて、意見を聞いたり激励を与えたりしていた。

B1社長は企業のトップとして、日夜にわたり、会社を統括し、業績の向上を指揮する立場にあり、この間内外における経済社会の動きをとらえ、高度の識見と幅広い視野の中から、社員に対し訓戒・説得を行うことがあって当然というべきである。

したがって社員との会話の中で、たまたま企業内労組の活動に向けての批判や、個々の従業員の組合問題に対する認識に話しが及ぶことがあるとしても、それが企業経営者に認められる言論の自由の枠内でなされたものである限り、その発言を即座に不当労働行為呼ばわりすることは妥当ではない。

しかし、労働組合のあり方や活動に対する社長の発言の内容が、威嚇、不利益の示唆、利益の誘導などを伴うものであり、しかもその発言がなされた状況からみて、現実には労働組合の運営や活動を制肘する結果をもたらすおそれがある場合には、その発言は、もはや言論の自由の枠を越えるものであって、むしろ団結権を侵害する違法な行為であるとの非難を免れ得ないことになる。

以上の考え方に従うならば、前記第1の4の(10)で認定したところからして、昭和63年8月8日当日の会話の中で、組長と班長とが目立って新労組に加入している職場内で、他に特段の事情もないのに、B1社長が、「組長・班長に協力せよ。」と述べたことが、威嚇を伴うものであり、申立人組合の組合員の組合活動を制肘する結果をもたらすことに気付かないでいたとは考えられない。同年10月17日当日の会話では、B1社長は、「ワッペンを外した方がよい。」と話したが、それが単に作業服に装着された一枚のラベルだけのことを問題にしているのではなく、申立人組合からの脱退を要請していることも、かねてより申立人組合の組合活動を嫌悪していた同社長自身としては当然に意識していたはずである。また同月25日当日の会話では、B1社長は、「申立人組合と心中することはあるまい。」と述べているが、その発言が、申立人組合との離別を奨めたものであることも、もはや疑いを挿む余地はない。以上のようなB1社長の発言は、総じて言葉の走り過ぎで済むことではなく、A8に対して、組合脱退と新設組合加入が望ましいことを表明したものとして、不当労働行為に該当するというべきである。

同表⑪について

前記第1の4の(11)で認定したように、結局はB7主任において、当夜の設営をしたものとは言え、かねてA9ら3名が自ら半ば求めていた機会であったこと、その場所は、専ら酒食の提供を本業とする料理屋やスナックであったこと、B1社長が遅れて出席するまでの時間に、既にかなり酒量が進んでいたこと、話しの内容は、酔余のことで自由かつ幅広いものであったこと、当夜は二次会も持たれていること等々の事情がある。

以上からすると、当夜のB1社長と上記4名らとの間の会談は、酒の勢いもあって懇談の間に交わされた評論か、自説の展開などに過ぎず、それ以上のものがあつたとは認められない。

同表⑫について

前記⑩のア・イ・ウで判断を示したように、B1社長は随時に生産現場を巡回視察し、その際、従業員と自由な会話を交わすこともたびたびあつた。

既に前記⑩のア・イ・ウにおいて示した判断の趣旨は、A12との会話にも相応して妥当するところであつて、前記第1の4の(12)で認定したB1社長の発言は、要するに、A12に対して、時期の早晩は問わないにしても新設組合へ加入するよう勧奨したものと断じるの外がなく、明らかに不当労働行為に該当する。

同表⑬のア・イ・ウ・エについて

前記第1の4の(13)で認定したところでは、B7主任は、当時、被申立人会社の非組合員であり、A13は、申立人組合の組合員であつて、労使関係では対立当事者の間柄にあるが、両名は古くからの熟知の友人であり、酒食をともにすることも多く、会社を離れては全く対等でもの言える仲であつた。

A13が藤崎作業所へ配転になったことに関し、強い不満があると聞き知つたB7主任が、A13に対しその間の社内事情についてできるだけ理解を求めようとし、あるいは、B7主任の許される努力の限りで、同人の不遇を救済してやりたいと考え、そのような公私の絡みの中で本件事実が展開したと推認される。

例えば、両名が飲酒し話し合いをした店舗は、10月21日、12月13日いずれもA13の馴染みのスナックであり、B7主任が設けた席でないこと、また、その勘定は、全額をA13が負担していること、A13が業績貢献金の給付を受けたことを「B7主任からの借り」と認識し、その「返し」として、B7主任を招待した事情などが認められ、これらは会社側の非組合員と申立人組合の組合員という関係だけでは説明し切れない関係の特徴づけている。

このような間柄や事情の下で、両者が酒の上で話したことは、確かに、社内の労使関係をめぐる評論ないし意見の交換であつたとみられる面も

あるが、B 7 主任が A 13 に対し、再三にわたり申立人組合からの脱退の決断を迫って述べたことは、B 7 主任が総務部総務主任の職責を負う者であるという点からみて、極めて軽率であり、全く私情・友情に基づくだけのものであったかどうかは、多分に疑わしく、むしろ、会社の意を体しての働きかけであると推認せざるを得ない。

したがって、B 7 主任の A 13 に対する組合脱退の働きかけは不当労働行為に該当する。

同表⑭のア・イについて

前記第 1 の 4 の (14) で認定したところは、これを一言で要約するならば、B 8 専務が A 14 に対し、申立人組合の組合員たる地位から離れて、会社の労務担当者に就任することの可否に関し、意向打診をした間の事実と認められる。

我が国の労働組合は、そのほとんどが企業内組合であって、労働組合に所属している組合員も、勤続年数・経験年数の累積に伴い、企業内の地位が昇進するとともに、やがて管理職に就任して使用者側の立場に変わる例は珍しくなく、むしろありがちな人事の事例と言っても差し支えない。

そうして、これらの中には、労働組合の指導的地位にあった者が、労働関係の知識・経験に優れている特長を活かし、人事管理に関係した職務に就任するようなケースも、また事例として珍しくはない。

この種の過程には、あらかじめ使用者から当該組合員に対する希望・意向の打診を伴うのが当然であり、単にこのように、使用者側から説明・説得がなされたからと言って、直ちにその行為がいわゆる脱退工作であるとして、不当労働行為の責を問うことは早計と言わざるを得ない。

即ち、使用者がそのような打診をした時点の労使関係の実情、当時の使用者側の労務担当の陣容、その組合員の組合内における地位・指導力、さらに、同人の年齢、企業内の地位、企業内における一般的な昇進の実情などを総合して判断しなければならない。

したがって、場合によっては、その打診が、労働組合の勢力の減退を図ったり、組合活動の衰退を狙うことを目的として、行われることもあり得ることで、かかる不当な引き抜き工作は、当然に不当労働行為としての問責を受けねばならない。

そこで翻って前記認定をみると、当初、B 8 専務が A 14 に対して打診をした昭和 63 年 3 月 4 日ごろは、未だ春闘をめぐる労使の対立が際立って具体化してはいない時期であったこと、当時 A 14 は、申立人組合の役職には就いておらず一般組合員に過ぎなかったこと、同人は組合運動に身を投じるよりは、P T A その他市民としての活動に魅力を感じていたこと、同人自身労務の業務に興味を抱いていたことの事情が認められる。被申立人会社においても、前記第 1 の 1 の (1) のイで認定したように、従来のコルク製品を主体としていた時代から、合理化を厳しく求められる

自動車関連産業への転身を図るにあたって、申立人組合との間でより一層の理解を深め、労使関係の安定と平和を期待しなければならない情勢にあったこと、そのためには、労務担当部門の強化に迫られていたこと、内々に適任者の人選を検討していたこと等々の事情も推認に難くないのである。

その後、同年6月30日に、再度の意向打診がなされたが、この当時は、労使関係が著しく対立し、相次いで紛争が続発するようになっていたことから、A14としても、組合に対する信義上で使用者側の陣営に変わることができない事態になっていた。

このようなことから、A14は、再度の勧誘を拒絶したし、B8専務もそれを聞いて、それ以上の深追いや重ねての説得もしないで断念をした経過が認められる。したがって、表われた証拠の限りで、この間の事実関係だけを総合するならば、申立人の主張のように不当な引き抜き工作が仕組まれたとして、被申立人会社に対し、違法な組合脱退の勧奨を行ったことの責任を問うことはできないと判断される。

2 営繕緑化班への応援について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人が行った営繕緑化班などへの応援の指示は、申立人の実施したストライキに対する報復であり、組合員に対して屈辱的な作業を強いることによって絶望感を抱かせ、申立人組合からの脱退を誘発しようとしたものである。応援とはいえ、その実は配置転換にはほかならないから、労働協約の定めに従い、事前に申立人と協議すべきであったのに、その手続を踏まなかったのは、申立人を嫌悪したからである。さらに応援を解除して原職場へ復帰させるにあたり、応援に赴いた以後、組合を脱退した者や、組合から脱退を約束した者は、順次早い機会に帰らせるなど有利な取扱いをし、そうでなく引き続いて組合にとどまった者は、その多くを営繕緑化班の任務終了のころまで遅らせるなど、前者と差別して不利益な取扱いをし、組合からの脱退を勧奨した。」と主張する。

イ 被申立人の主張

これに対し被申立人は、「昭和63年の春闘において、申立人が実施したストライキは、過去に例のない程に長期間に反復して行われたため、メーカーから被申立人に対する発注が減少し、ストライキ解除後に職場へ復帰して来た組合員の一部に対しては、所定どおりの就業を続けさせるだけの仕事に不足が生じた。被申立人は同人らを休業させたり、人員整理をもって臨むこともできなかつたので、緊急避難的な暫定措置として、営繕緑化班を編成し、同班へ吸収して就労させることとした。応援の指示は、その従業員の所属を変えることなく、短期間だけ臨時に、別の作業に従事させる業務上の命令に過ぎず、貸金などの労

働条件に変更はないし、応援終了後は所定の職場に戻すのを原則としているから、転勤などの人事異動には当らず、申立人との間で事前に協議をすべき事柄ではない。また営繕緑化班などで応援に赴いていた従業員を、その後応援を解いて、所定の職場へ戻すについては、各人ごとに個別の事情を合理的に検討し公正に取り扱った。被申立人が上記のように個人ごとに検討し判断した事情は、別表(2)右欄に記載しているとおりで、申立人組合員を差別して不利に取り扱ったり、脱退を勧奨した事実はない。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 営繕緑化班の編成

被申立人会社は、前記第1の2の(1)及び前記第1の6の(5)で認定したように、近年来、コルク関連の事業から自動車部品の下請加工へ、その内容を変更していること、そうして自動車産業が今日では国内的にも国際的にも厳しい競争の環境に置かれていて、被申立人会社も発注先のメーカーから緊縮した経営の合理化と労使関係の安定とを求められていたこと、昭和63年の春闘では前記第1の2の(3)で認定のとおり、長期にわたって争議が継続したため、発注先のメーカーが納期における確実な引き取りに不安を抱き、被申立人会社に対する発注量の一部を削減したこと、これによって被申立人会社の作業部署の一部では、予定していた仕事量に不足が生じ、配置した人員に短期的な余剰を招いたことなどが伺われる。

したがって昭和63年6月初旬に、被申立人会社は上記のような余剰となった従業員に対して、何らかの仕事を与えるべき必要に迫られ、そのころまで外部業者に委託していた草刈り・清掃などの雑作業を、従業員をもって賄うこととして、その結果新たに営繕緑化班を編成し、ストライキに参加していて解除後に職場へ復帰した従業員の中から、同班への応援を指示した経過が認められる。

申立人は以上の事実に対し、「先ず営繕緑化班の編成は、もともとさしたる必要もないのに設置した部署であって、真の目的は、ストライキ参加者に対する見せしめにあり、屈辱的な作業を強いることにより組合からの脱退を促進しようとしたのであった。もしも仮に営繕緑化班などの作業が必要であったのであれば、その人員の人は、先ずパート従業員などをもって充てるべきであり、既に慣熟した技能を身に付けている申立人組合の組合員に応援の指示をしたのは、申立人を嫌悪し、その弱体化を図ったのだ。」と主張するのであるが、そのように認定するに足る証拠はない。確かに、そのころ、被申立人会社が申立人組合に対して、経営に非協力であるとか、事業内容の変動に理解を示さないなどとして、強い不満を抱いていたし、また長期のストライキに対しても憤懣に駆られていたであろうことも、後で触れるように推認に難くはないけれども、そうであったからといって、ただそ

のこの故に、直ちに上記申立人の主張どおりであったとは認め難い。

イ 本件労働協約と協議約款

前記第1の2の(4)で認定のとおり、申立人組合と被申立人会社との間には、昭和52年11月30日付けで労働協約の改訂に関する書面協定があり、当事者双方の記名押印がなされていて、労働協約としての効力を有することに疑いはなく、その一節に組合員の転勤には、事前に組合と協議する旨の定めがある。

そこで要は、本件で行われた応援の指示が、上記の協定に言う、転勤に当たるかどうかにより、事前協議の要否も自ら明らかとなるものと考えられる。

この点に関し、被申立人は、「本件の応援は緊急の必要から暫定的に短期間に限った、仕事の変更であって、その間組織上の所属も、賃金などの労働条件も変化はないし、応援が終了すると、当然に本来の仕事に戻るものであること等を理由として、臨機の単なる業務上の命令に過ぎず、いわゆる転勤ではない。したがって事前協議の対象とはならない。」と主張する。

そこで上記の協定において、組合の転勤につき、労使が事情協議の約束をした所以のところを考えると、つまるところは勤務すべき場所や仕事が変わるならば、通勤関係や労働の質及び量に変化を来し、また作業環境や人間関係にも変動を招くものであるから、その適応の可否などをめぐって労使で協議し、円滑な人事の異動を進めようとしたものと想定される。

このように考えてみると、広く仕事先の変更が生じる人事上の命令で、事前協議を必要とするかどうかの基準は、「転勤」か「応援」かの用語の如何にあるのではなく、その仕事の変更が同人の通勤事情や職場での労働に如何なる影響をもたらすかによって区分すべきであり、仕事の場所が従前と同じ会社構内であり、しかも仕事の変更があくまで臨時的なものであって、その期間も極めて短い等のときは、敢えてその影響を特に問題視することもないであろうし、また変更の度合が著しく異質なものであったり、誰しも躊躇を覚えるような予想外の内容のときには、仮に比較的短期間の臨時的な処遇であっても、事前協議を経るべき必要があると考えられる。

ウ 団体交渉の要求とその拒否

既に認定したとおり、本件の営繕緑化班などの応援の指示を受けた者は、その仕事の内容や作業環境に著しい変化の生じたことは明らかで、その者と被申立人会社との間の従来労働契約が想定していた仕事の範囲を越える疑いすらあると判断される。特に応援の指示の当初には、その期間ないし終期の指定がなされていなかったのもあって、現に約4か月間も将来の見通しのはっきりしないまま、営繕緑化班への応援を続けた者も認められる。

このように見てくると、本件の応援は、その用語はともかく、前記の協定にいうところの転勤と事実上何ら変わるところがなく、仮に所属関係に変動がないのであっても、事前協議を必要とした人事異動であったし、仮にその指示が緊急になされねばならない事情があつて、協議を行うべき時間的余裕がなかったならば、指示を与えた後でも、早い機会にこれを経るべきであつたと考える。

前記第1の5の(1)のア・イで認定のとおり、被申立人会社は過去にも、応援と称される、場所と仕事との変更を招く人事上の処遇を行った先例もあつて、それらの期間は必ずしも長期にわたるものでもなかったのに、労使間で協議が持たれたこともあり、前記判断に符号する経過を辿っている。

申立人組合は本件の応援の指示が行われた後、前記第1の5の(3)のイで認定のとおり、これら応援の問題を議題として、被申立人会社に対して2回にわたり団体交渉の要求をしたが、被申立人会社はこれに対し、いずれも一方的に独自の見解を述べてこれを拒否している。被申立人会社のこのような対応は、前記の協定の定めを反し、誠実な応諾を行わなかったそしりを免れないと考える。

エ 応援の解除とその時期と人選

前記第1の5の(4)で認定のとおり、被申立人会社は応援に応じた従業員の中から、逐次その応援を解除して、所定の職場とか新たに配転を命じた職場へ戻すに当たり、組合から脱退した者は、脱退後に比較的早い機会に解除していること、また応援を解除されて比較的早く原職場に帰った者は、その復帰後間もなく脱退をしていること、さらに終始申立人組合の組合員としての地位を保った者の多くが、同年10月初めに営繕緑化班の編成が解かれるまで、継続して応援のままでいた事情が認められる。

被申立人は個人ごとの応援解除の時期や、順序の決定にあたっては、別表(2)右欄に記載した事情や理由に基づくものであり、いずれもそれぞれ合理的な事由によつたと述べる。

しかしながら既に認定したように、被申立人会社は昭和63年6月から同年秋ごろにわたり、申立人組合の組合員に対して、顕著な脱退勧奨を展開しているし、また後で触れるとおり、同じころに相次いで、他にも幾つかの不当労働行為を含む申立人組合の活動の抑制に向けた施策を採用しているところであつて、このような状況の下でとられた上記のような応援解除の方法も、被申立人会社による労働組合対策の一環として進められた施策と認めるのが相当である。被申立人が主張するように、応援解除の時期が合理的で公正な解除の理由に則つたにもかかわらず、早期に解除された者の解除の時期が申立人組合からの脱退の時期と偶然に符合したと断じることができない。そのことは別表(2)右欄にみられるとおり、応援解除の時期が著しく遅れた者の多

くについて、被申立人がその理由を明らかにしなかったことに徴しても、明らかであると言わざるを得ない。

つまりは、申立人組合を脱退した者や、近く脱退することを約した者を有利に取り扱い、他に先んじて応援から解除して、嫌われている営繕緑化班の作業から離れさせるという方法で、申立人組合からの脱退を勧奨したと認めるの外はない。

被申立人会社が説明した前記別表(2)に記載する個人別の事情は、上述の判断を妨げるだけの説得性を有しない。

3 住宅ローン等の切り換えについて

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人は昭和63年7月21日付けウチヤマニュース号外で、両組合に入っていない従業員に対する広報として、融資ローンの切り換えを三和銀行を通じて行うことができること、及び従業員からの相談に応じる趣旨の報道をした。これは申立人組合の組合員に対して、脱退を容易にする途を招き、脱退の勧奨をしたものである。」と主張する。

イ 被申立人の主張

これに対して、被申立人は、「申立人の指摘するウチヤマニュースの記事は、当時いずれの組合にも加入していない者からローンの相談もあり、三和銀行より提携カードローンの売り込みを受けていたこともあって、福利厚生の一環としてかねて検討中であった案件である。本件は組合の所属には関係がなく、申立人組合からの脱退を勧奨しようとしたものではない。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

先に前記第1の8で認定したとおり、社内報の記事の形式は、「両組合に入っていない人」を対象としたもののようであり、その限り、従業員の所属する労働組合の如何とは無縁の報道であるかにみえる。

しかしながら、この社内報の発行された時期には、前記第1の7の(2)で認定のとおり、申立人組合の組合員の人数が著しく減少し、わずか1か月余りの間に約4割に当たる組合員が脱退していたし、なお連日のように数名前後の脱退が続いていた。それに加えて、同日付けの社内報は、前記第1の8で認定したとおりであるが、申立人組合の組合員が、このような体裁の社内報を読む限り、申立人組合の組合員が相次いで脱退をしており、仮に脱退したとしても、労働金庫から借入れている融資の繰上げ償還が容易に可能であって、住宅ローンの問題が、脱退を決意する上で障害とならないことを理解させるに充分であったと認められる。

もしも被申立人の主張するように、三和銀行を通じてのローンを、広く従業員に対する福利厚生の対象として、組合の所属に関せず、広報しようとしたのであれば、その時期・方法はもっと慎重に検討すべきであ

ったし、その記事の文言や構成についても、別の考えがあつて当然であろうと考えられる。

4 ウチヤマニュースの記事について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人は、被申立人が、社内報として、随時に従業員あて発行しているウチヤマニュースで、たびたび申立人組合が正当な組合活動として行った、賃上げの要求や、その主張の貫徹を目的として行った争議行為について、これを誹謗・中傷し、申立人組合の運動を制約しようとしたり、組織に動揺を招くような広報を行った。」と主張する。

イ 被申立人の主張

これに対して、被申立人は、「被申立人が発行しているウチヤマニュースは、会社が全従業員に対して、会社の経営の方針を始めとし、内外における経済情勢や業界の動向、会社内のニュース等を、広く伝達することを目的として発行している社内紙である。その中に、申立人組合に関する情報や、組合運動についての論評の記事があつたとしても、これは報道の自由・言論の自由に基づいた正当な広報活動であつて、申立人が主張するような、申立人組合に対する運動の制圧、組織の動揺などを狙つたものではない。」と主張する。

(2) 当委員会の判断

申立人が指摘する各種のウチヤマニュースの記事のうち、先に前記第1の9の(1)で認定したとおり、その一部に見られる次の表現については、以下のとおり判断をすべきものとする。例えば、前記認定の(1)ア（昭和63年6月22日付け）に記述されている「認知する」、「解雇しない」の文言は、併存する複数の労働組合をかかえた使用者が、各組合に対し公正・公平に対処すべき態度としてはいささか偏傾しており、被申立人会社において、その一方の利益に偏した報道を行った憾みがある。

また、同イ（同月24日付け）の「成り振り構わず」、「無能力者を相手にする余裕」といった言葉は、侮蔑にわたりかねない表現と認められるし、さらに、同ウ（同年7月14日付け）では、「外部のオルグ団の力を借りて、崩壊しかけた組織固めに必死」と述べているところがあつて、これらは使用者が当該企業の従業員をもって組織されている労働組合について、広く社内に伝える報道としては、誹謗・中傷にわたるものと言わねばならない。さらに、同エ（同月21日付け）では、「犯罪者」、「恐怖感」、「非人道的体質」という用語も用いられているが、申立人組合に対する露骨な攻撃であり論評の節度を明らかに逸脱している。同オ（同月21日付け）は先に前記第2の3で判断したところであるから、ここで重ねては触れないが、同カ（同月27日付け）においては、「暴力的集団を雇っている。」、同キ（同年8月22日付け）においては、「会社を潰すもの」とい

う類も散見され、これらはむしろ感情に走り過ぎた、過剰な言い回しである。

同(2)のB1社長のあいさつの中には、「他社へ行って思いどおりやってみられれば、正しいかどうか立証できる。」、「やめていかれる幹部の方がいるならば賃金保証。」、「毒を制するに毒をもってする。」と述べる箇所は、どのように読んでも、申立人組合並びにその幹部に対する、嫌悪の情を丸出しにしたものと言うべきであって、単なる皮肉とか揶揄とかの領域を越えたものである。もとより会社の最高責任者として、労働問題に関し普遍的な節度ある論説の展開がなされてしかるべきであるが、前記の主張は、申立人組合あてにその相手を名指ししてなされた威嚇的な攻撃であって、正当な言論の限度を越えたものというべきである。

5 便宜供与について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

申立人は、「被申立人会社は、組合分裂の前後において、申立人組合や組合員に対して、集会施設の使用拒否、構内放送の利用制限、特別休暇の不許可、外部組合関係者の会社構内への入構拒否等の措置に出たが、これらは、長年にわたって慣行化していた手続きや承認基準を、事前の連絡や協議もなく一方的に拒否ないし不利益に変更したもので、それによって、申立人組合の組合活動は大きな制約を受けることとなった。これは申立人組合が行った長期の争議に対する報復と、組合活動の妨害を意図した不当労働行為である。」と主張する。即ち、

① 集会施設の使用

申立人組合は、従前、争議中であっても他の使用予定がない限り、被申立人会社の許可を得て修養館を組合大会等に使用してきたが、昭和63年6月29日、被申立人会社は、事前に何らの協議もなく、突然に申立人組合の使用申込みを拒否した。

そうして、その後も申立人組合が修養館の使用を申し込んだ日時に、被申立人会社において使用の予定がないにもかかわらず、拒否をしたり、一方では新労組に対して修養館の使用を許可している。

② 構内放送設備の利用

構内放送設備については、申立人組合も他の同好会などの内部連絡と同様に被申立人会社の許可・承認などの手続きをとることなく利用していたが、昭和63年6月3日、被申立人会社から事前に何らの協議もなく「組合用務のための放送設備の利用は、遠慮願いたい」との申出があり、さらにその後、申立人組合が放送したことに対して抗議してきている。このように、一方的に事前の協議もなく、放送設備の利用を制限しようとすることは、申立人組合の組合活動を封殺しようとするものである。

③ 特別休暇の許可

従来、被申立人会社においては、申立人組合の役員などが広く組合関係の用務のために特別休暇を取ることを許可してきており、本件労働協約第7条に定める場合以外でも、それが認められていた。

ところが、被申立人会社は、昭和63年6月9日から突然に、組合定期大会ないしはこれに準ずるもの以外については、特別休暇を認めないとして、従来の取扱いを申立人組合に不利益に改変した。

これについても、被申立人会社は、事前の通知や協議も行わないで変更したものであるが、これは組合活動の妨害を意図したものである。

④ 組合関係者の会社構内への立ち入り制限

被申立人会社は、昭和63年6月14日、邑久工場において、上部団体の役員が申立人組合支部事務所を訪問するため、会社構内へ入構しようとした際、これを妨害したのを皮切りに、以後、組合訪問者が会社構内に立ち入ることを全面的に拒否するようになった。

しかし、このように事前の協議もなく一方的かつ全面的に拒否したのは、申立人組合の組合活動を制限・妨害しようとするものである。

イ 被申立人の主張

これに対し、被申立人は、「被申立人会社が申立人組合に対して、集会施設や構内放送設備の利用承認、特別休暇の許可、外部組合関係者の会社構内への立ち入り承認等を行ってきたのは、被申立人会社の便宜供与であり、本来、その許否や範囲の制限などは、会社の自由裁量に属する事項であって、組合が当然に権利を有するものではない。したがって、便宜供与には、申立人組合が述べるような『制限』とか『妨害』というような概念は当てはまらないし、その時々諸事情に応じて改廃することも当然のことである。」と主張する。即ち、

① 集会施設の使用

かつて昭和51年春闘時に、修養館で集会を行った申立人組合組合員が、その解散後に役員室などを包囲して、シュプレヒコールで氣勢を挙げ、業務を不能に至らしめたことがあり、昭和63年春闘の際にも類似の喧騒にわたる行動があったから、今後もこの種の業務を阻害するような挙に出るおそれがある。

そこで被申立人会社は、構内の秩序維持と円滑な業務遂行を図るため、賃上げ交渉が終結するまでは修養館を貸与しないとの方針を決めて、昭和63年6月3日から申立人組合の使用を拒否した。賃上げ交渉妥結後は、その使用許可基準を明確にさせ、使用目的を明らかにすることや、外部の者を会社構内へ立ち入らせないなどの条件を付してその使用を許すこととした。

なお、申立人組合には、180人程度収容可能な組合事務所を貸与しており、現在は修養館を使用する必要はない。

新労組に対し、昭和63年7月5日に修養館を貸与したのは、同組合は集会ができる場所を持っておらず、また、その使用を認めても被申立人会社の秩序維持に問題はないものと判断したからである。新たに設けた上記使用許可基準は、申立人組合のみならず新設組合にも等しく適用している。

② 構内放送設備

被申立人会社としては、申立人組合が許可を取った上で構内放送を行っていたものと思っていたが、昭和63年の賃上げ交渉が難航していた時、組合の行う放送が余りにも目立ったので、調査したところ、許可をとっていないことが判明したので、これに抗議した。

しかし、申立人組合がその抗議を無視して、以後も許可なく構内放送を行ったため、警告したものである。

また、申立人組合が行う組合員への意思伝達方法としては、他に教宣ビラの配布もあり、構内放送設備の利用を許可にかからしめても、組合活動を不当に制限するものではない。

③ 特別休暇の許可

申立人組合の組合活動は、就業時間外に行うのが基本であり、就業時間中の組合活動は例外でなければならない。

例外事項の解釈運用については、厳密に行うのが当然であるが、特別休暇については、これまで放漫な運用があったので、これを改めたものである。

④ 組合関係者の会社構内への立ち入り制限

昭和63年6月14日、邑久工場において、上部団体関係者の入構を拒否した事実はなく、同人は、工場構内に立ち入っている。

被申立人会社は、かねてから機密保持の観点から、外来者の入構については慎重に判断しており、特に、邑久工場については、組合関係者のみならず会社関係の外来者についても慎重に取り扱ってきている。

申立人組合が主張している組合来訪者とは、外部オルグであり、これらの者は逆に被申立人会社の管理職の入門を妨害したり、無断で会社構内に立ち入るなどの問題があったので、同人らの入構を拒否した。

(2) 当委員会の判断

使用者は、労働組合から求めがあったからといって、当然に、組合に対して各種の便宜を供与する義務を負うものではないが、我が国の労使関係において、企業内組合がそのほとんどであることもあり、労働協約や個々の協定ないし慣行によって、いろいろの便宜供与を認めているのが実情である。

このようにして、永年にわたり認められ、慣行化している便宜供与については、それが労働組合の自主性を損なうおそれのないものであって、

しかも企業経営上特に支障のないものであれば、特別の事情のない限り、労使関係の安定のために、使用者としても労働組合の当該慣行上の利益を尊重すべきであるから、使用者が客観的に肯認できる理由もないのに、これを一方的かつ自由に廃棄ないし変更することは、当然のことながら許されるものではない。まして、使用者が労働組合の組合活動を制約する意図で、一方的に労働組合のそうした慣行上の利益を剥奪ないし変更することは、不当労働行為に該当する。

① 集会施設の使用

前記第1の10の(1)のア及びイで認定のとおり、申立人組合は、従来から、被申立人会社に対して、口頭で修養館の使用申込みを行ってこれを借り受け、組合大会等を開催して来たが、申込みを拒否されたことはほとんどなかった。

しかし、前記第1の10の(1)のウ及びエで認定のとおり、昭和63年春闘で労使間の対立が続いた同年6月29日、申立人組合が臨時大会開催のための修養館の使用申込みをしたところ、被申立人会社は、これを拒否した。

このように、従来はほとんどその使用を拒否されたことがなかったにもかかわらず、労使の対決が激しくなったこの時期に、何ら事前の協議等を行うことなく、また、合理的理由を示すことなく、急にその使用を拒否したのは、申立人組合の組合活動に、制約を加えようとしたものであると認めざるを得ない。

被申立人会社は、かつて申立人組合が修養館を利用した際、多数の組合員が役員室を包囲したり、大声を挙げたりして社内の秩序を乱し、業務を妨害したことを拒否の理由としているが、それは偶発的な数少ない事象であったと推認されるし、その後これに対して何らかの警告など対応策をとった事跡も認められないので、団体行動としての限度を越えていたとは認め難い。

また上記の拒否以降も、申立人組合から利用の申込みがあり、その時日に、修養館を他に使用する予定もないのに、これを拒否しておきながら、新労組に対しては、単に適当な集会場所を持っていなかった、という理由だけで、その貸与に応じていることも、被申立人会社が申立人組合だけを嫌悪して、その間に差別的な取扱いをしたと評されても已むを得ない。

② 構内放送設備

申立人組合は被申立人会社の構内放送設備について、前記第1の10の(2)のアで認定のとおり、昭和60年4月ごろまでは守衛に申し入れた上、組合用務についての放送を行い組合員に伝達してきた。

そうして、そのころに構内放送設備が改善され、各職場の電話機から直接構内放送ができるようになってからは、随時自由に利用していた。

このように、従前は守衛に申し出るだけで利用でき、また、設備改善以降、3年以上にわたって随時利用してきた構内放送設備について、労使関係が険しくなった時に、事前の協議や交渉を行うことなく、一方的に、その利用を差し止めたのは、申立人組合の組合活動に、制約を加えようとしたものであることは明白である。

被申立人会社は、申立人組合が会社側の許可を得ることなく、放送していたことが判明したので、抗議し、警告したと主張しているが、仮にそうであったとしても、事前に申立人組合とその利用方法や許可手順などについて、先ず協議を尽くすべきであって、上記事情の故だけで、突然にその利用方法を規制してよいというものではない。

また、被申立人会社は、申立人組合組合員への意思伝達方法としては、他に教宣ビラがあると主張しているが、教宣ビラと構内放送とは、その機能に格段の違いがあり、到底電話の代替えに価するものではない。

③ 特別休暇の許可

前記第1の10の(3)のア及びイで認定のとおり、被申立人会社においては、本件労働協約第7条に基づいて、申立人組合の組合員に対し、広範囲にわたって勤務中の組合活動を認めてきており、従前は、申立人組合の組合員が、申請した特別休暇が被申立人会社によって拒否されたことはほとんどなかった。

ところが、前記第1の10の(3)のウで認定のとおり、被申立人会社は昭和63年6月9日に、これを拒否したのを皮切りに、申立人組合組合員の申請した特別休暇のほとんどを許可しなくなった。

このように、従来はほとんど拒否したことのなかった組合業務のための特別休暇を、その理由を示すことなく、また事前に申立人組合と協議することなく、春闘のさなかに、急に拒否したのであって、申立人組合の組合活動の減殺を図ろうとしたものと認められる。

被申立人は、就業時間中の組合活動の承認について、その解釈運用に厳密さを欠いていたので、これを改めたものであると主張しているが、労使の対立が激しくなった時期に、事前の協議などを省略して、唐突として厳重な運用に改めた経緯に、申立人組合の運動に対する明らかな害意が認められる。

④ 組合関係者の会社構内への立ち入り制限

前記第1の10の(4)のアで認定のとおり、上部団体等関係者の被申立人会社構内への立ち入りについては、従来はほとんど規制されることなく、組合事務所のみならず、組合の集会場所にも自由に立ち入ることができていた。

しかし、前記第1の10の(4)のイで認定のとおり、同年6月14日に、上部団体関係者が、邑久工場にある申立人組合の邑久支部事務所に立ち入ろうとしたところ、被申立人会社から立ち入りを阻まれたのを始

めとして、それ以後、邑久・大阪・茅ヶ崎の各工場において上部団体、地区関係者、オルグ団等の組合関係者の被申立人会社への入構に対する拒否が相次いだ。

このように、労使の対立が激しくなった時期に、被申立人会社が急に組合関係者の入構を拒否し始めたのは、申立人組合の組合活動に制約を加えようとしたものであると認めざるを得ない。

被申立人は、組合来訪者の会社構内への立ち入りの許否は、被申立人の自由裁量であり、また、その時点における労使関係も斟酌すべきであり、さらに来訪したオルグとの間でその言動をめぐりトラブルが続発したことや、会社の機密保持の観点からも慎重に判断してきていると主張しているが、単位労働組合にとってみれば、上部団体や地域の他の労組や関係組織とは、日常的に緊密な指導・協力の間柄にあって、それらの役員などと各種目的のため交流することが、その組織の維持・発展と運動の展開のため欠くべからざることであって、使用者側において、他に合理的な理由もないのに、その構内立ち入りをことさら制限しようとするの方が、むしろ非難されるべきである。

例えば、上記関係者の立ち入りによって、会社内の器物が損傷を受けたとか、企業秘密が洩れたとか、会社側従業員が暴行を受けたとかの事故があれば格別、そのような資料は本件では見当たらないのであるから、一般の来客の立ち入りと同じ程度・内容を越える規制を行うことは、合理的根拠を欠くと言わざるを得ない。まして労使対立が激化した時期に、申立人組合との間で事前に何らの協議・連絡もなく、突然にその規制を深めたことは、明らかに不当労働行為に該当する。

6 不当労働行為の認定

ア 前記第1の2の(1)で認定のとおり、申立人組合と被申立人会社との間の労使関係は、昭和51年の春闘を除いて、昭和61年ごろまでは、比較的安定した関係を維持していたが、昭和62年の春闘以来、急激に対立が深まった。

それは、前記第1の2の(1)で認定のとおり、被申立人会社は、コルクジスクの材質変更によって主力製品であったコルクの需要が減少し始めたため、昭和59年に、自動車部品への業種転換を図り、その価格競争に対応するため、徹底した合理化を目指すようになり、昭和61年の春闘から、賃金ベースを従来の化学産業から自動車関連企業の基準に移行させることを強調したからであった。

これに対して、申立人組合は、従来同様、産業別労働運動の理念に則り、上部団体の指導に従って、要求する賃金ベースの基準を変えなかったため、会社側の考え方や基準と大きく隔たりが生じ、さらに強く反発するようになった。

イ そうして、被申立人会社は前記第1の2の(2)で認定のとおり、昭和62年の春闘においては、従来のやり方を変え、回答指定日よりかなり遅れ

て、自動車業界の中の同規模の企業の基準に照らした金額の回答をした。申立人組合は、被申立人会社より指定日に回答がなかったことや、回答額が上部団体の指導する金額と大きく隔たりがあるとして、ストライキでこれに対抗し、その対立はより一層に深まっていった。

その後、賃上げ問題は、当委員会の示したあっせん案を労使が受諾し、解決したが、前記第1の6の(1)、(2)で認定のとおり、昭和62年末には、プレス機L89移設問題、三六協定の未締結問題、昭和63年初めには、エヌイーシール直出荷問題等合理化をめぐる攻防に発展していった。

ウ さらに、前記第1の2の(3)で認定のとおり、昭和63年の春闘においては、双方とも従来同様の主張を一步も相譲らず、特に、被申立人会社は申立人組合の求めた回答指定日よりかなり遅れ、自動車業界の賃上げ状況が把握できた段階で、それを基準とした最終的回答を行い、これを最後に以後、団体交渉に応じなかったことから、余計に争議が長期かつ深刻化し、妥結までに実に114日を要し、その間、かつて例のない49日間に及ぶストライキが行われた。

エ このような経過の中であって、被申立人会社は、前年来ことある都度に申立人組合に対して力説強調し、自動車部品メーカー並みの賃金ベースに変えるよう協力を求めているにもかかわらず、申立人組合がこれを受け入れようとしないばかりか、前年にも増して長期間のストライキで対応することに対し、強い嫌悪感・危機感を抱くに至った。そうして自動車部品メーカーの会社として従来どおりの実績を確保し続けるためには、申立人組合の組織の弱体化と組合運動の後退を図ることも已むを得ないと判断し、申立人組合に対し、考えられる対抗策を尽くして、一挙に幅広く圧力をかけたり、締め付けを強化して行った。

その大要は、以下に列記するとおりである。

- ① 前記第1の2の(3)で認定のとおり、昭和63年の春闘では、被申立人会社は、同年4月19日に示した有額回答をもって、当初から最終回答であると明言していたが、結局最後の妥結をみるまで、この回答額からは一步も譲歩しなかった。
- ② 前記第1の2の(4)で認定のとおり、本件労働協約に関し、被申立人会社は、昭和63年10月ごろから、にわかにもその有効性を否認し、以後本件労使間では無協約の状態が続いている。
- ③ 前記第1の3で認定のとおり、被申立人会社は、上記の有額回答を行った以後は、申立人組合が相次いでストライキに入ったこともあって、一切の団体交渉を拒否し続けた。被申立人会社が団体交渉を拒否した理由は、前記認定のとおり、「ストライキ中は団体交渉は行わないとする労使間の慣行がある」とするものであったが、団体交渉自体の本旨と、本件労働協約の定めとを顧みると、被申立人会社の説明は多分に強引であるとも考えられる。

また、裁判所より、団交応諾仮処分事件について和解の勧告を受け、

自主的に団体交渉を行うよう奨められた際にも、申立人組合に対し「先ず、仮処分申請を取下げること」を前提にするよう求め、その駆け引きにも同じような姿勢が窺われる。

- ④ 前記第1の6の(3)で認定のとおり、被申立人会社は、申立人組合がストライキに入ったため操業が停頓した職場へ、本社管理職を投入して生産の継続を図ったが、このことが本件労働協約のスキップ禁止条項にいう「他の事業場」の用語の概念の解釈をめぐって労使間に見解の対立を産み、さらに申立人組合の態度を硬化させた。
- ⑤ 前記第1の6の(4)で認定したとおり、申立人組合が春闘に突入したとき以後、その組合旗を立てかけたその場所が、会社の構内であったため、被申立人会社はその撤去を求め、申立人組合もこれに応じた経過もある。
- ⑥ 前記第1の6の(6)で認定したとおり、申立人組合が、本件労働協約の定めに従って、被申立人会社へ提出した争議通告書の争議開始の日が、申立人組合のワープロミスにより、過去の経過した日時となっていたため、被申立人会社がこれを理由に抗議し、申立人組合も急遽、予定していたストライキを途中で取り止めた。
- ⑦ 前記第1の6の(7)で認定のとおり、被申立人会社は新設備の導入据付の必要が生じ、その場所としては申立人組合に貸与していた組合事務所付近が適当であるとし、申立人組合に対して、その事務所の明渡しと、代替事務所への移転を求めた。
これに対して申立人組合は、代替事務所の位置・面積などに難色を示して、これに応じなかった。
- ⑧ 前記第1の6の(8)で認定したとおり、申立人組合は、被申立人会社の管理職などによる組合脱退の勧奨が行われているとして、これに抗議し、またその証拠保全の目的もあって、組合員にイエローカードを携帯させた。
被申立人会社は、イエローカードの所持などは勤務時間中の組合活動であるとして、繰り返し抗議を行った。
- ⑨ 前記第1の6の(9)で認定のとおり、被申立人会社は申立人組合及び新設組合に対し、新たにチェックオフ協定の締結を提案したところ、申立人組合は、争議時における控除項目に異論を唱え、そのため申立人組合との間では、チェックオフ協定の締結が得られず、以後チェックオフは中止されたままである。
- ⑩ 前記第1の6の(10)で認定のとおり、被申立人会社は従業員に対して、新たに製作した作業服を着用させることとし、申立人組合との間でも、この作業服の支給に関する協定の締結を求めたが、申立人組合はこれに対し、従来装着してきていたワッペン等の使用を、新たに禁じようとするものである等の理由を示してこれを拒否し、従来のままの作業服を着用し続けている。

- ⑩ 前記第1の11で認定のとおり、昭和63年の春闘終結後も、申立人組合と被申立人会社との間ではさまざまな紛議が発生しており、そのうち配転問題、藤崎作業所問題、業績貢献金問題、懲戒解雇問題、地位保全仮処分申請問題などは、現に岡山地裁もしくは当委員会に、それぞれ民事訴訟事件、救済申立事件として係属中である。
- オ 以上のアないしエ（①から⑩まで）に列記の数多くの紛争をめぐり、申立人組合、または被申立人会社のそれぞれの対応について、いまここでその正否・是非を論じようとするものではない。
- ただ、このような一連の波乱続きの背景の中で、先に第2の1の(2)で示した組合脱退勧奨（ただし同項の①、②のア、③のア、⑤のア、⑦、⑩、⑭の事実に関する部分を除く）、第2の2の②のイ・ウ・エで示した営繕緑化班への応援、第2の3の(2)で示した住宅ローン等の切り換え、第2の4の(2)で示したウチヤマニュースの記事、第2の5の(2)の①ないし④で示した便宜供与に関する各判断を、改めて会社全体の動きの中に位置づけて考察しようとするものである。
- そうすると、被申立人会社のこれらの各事実ないしその行動は、すべて被申立人会社の内部で総合的な組合対策として慎重に練られ、その上で一定の方針の下で、組織的・有機的に計画され、一定期間に集中して実施されたものと推認される場所である。換言すれば、前記に列記の個々の事実は、その個々が遊離独立して偶発したものとは到底把握し難いのである。
- カ 以上の判断を総合すると、
- ① 前記第2の1で判断した、役員・管理職による申立人組合の組合員に対する脱退勧奨など（別表(5)の①、②のア、③のア、⑤のア、⑦、⑩、⑭に関する部分は除く）は、被申立人会社が申立人組合の弱体化と、その運動の衰退を狙ったものという外がなく、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為である。
 - ② 前記第2の2で判断した、営繕緑化班への応援に当たり、申立人組合との間で事前に協議を行わなかったことや、その後の応援解除の経緯には、被申立人会社の申立人組合の組合員に対する脱退の勧奨と、申立人組合の組織の動揺を意図したところが認められ、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。
 - ③ 前記第2の3で判断した、住宅ローンの切り換えに関する案内の報道は、被申立人会社が申立人組合の組合員に対して、組合からの脱退が容易に行われるよう期待し、その一助としてなされたものであって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
 - ④ 前記第2の4で判断した、ウチヤマニュースの一連の記事の内容は、被申立人会社が申立人組合の運営に向けてなされた支配介入であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
 - ⑤ 前記第2の5で判断した、便宜供与をめぐり取扱いの変更は、永年

にわたり慣行となっていたところのものを、被申立人会社が、いずれも事前に申立人組合と協議することなく、かつ唐突に申立人組合の運営や、組合員の行動を不利益に牽制し、新たな制約を加えたものであって、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

7 救済の方法

ア 組合脱退勧奨の救済について

被申立人会社の役員・管理職によって行われた、申立人組合の組合員に対する脱退勧奨の救済の方法としては、被申立人会社に対して、反省の意を表示させるとともに、今後かかる行為により、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない旨を命じるのが相当である。

イ 営繕緑化班への応援に関する救済について

営繕緑化班への応援の指示に関しては、先ず、被申立人会社と申立人組合との間で、事前に協議を必要とするケースであったとの判断を示したところであるが、もともと応援の態様は、その範囲の広狭、期間の長短など千差万別であって、これらを包括し一律に事前の協議を要求することは適当でないので、この点の救済方法としては、主文4記載の文書の手交で足りるものと判断する。そうして応援を解除して原職場へ復帰させるに当たって行われた脱退勧奨の救済の方法としては、前記アに含めて、申立人組合の組織運営に支配介入してはならない旨を命じるのを相当とする。

ウ 住宅ローンの切り換え広報に対する救済について

本件住宅ローンの切り換えに関する広報については、その時の1回限りの広報であり、それ以降、格別問題となるような行為や影響も認められないので、これに関する救済の方法としては、主文4記載の文書の手交で足りるものと判断する。

エ 社内報や社内放送による支配介入の救済について

本件社内報や社内放送による支配介入の救済については、被申立人会社に対して、今後かかる内容の広報により、申立人組合を誹謗・中傷し、申立人組合の運営を支配してはならない旨を命じるのが相当である。

オ 便宜供与の不利益変更に対する救済について

被申立人会社が、従来申立人組合若しくはその組合員に対して認容してきた便宜供与の前記判断にかかわる改廃は、そのいずれもが申立人組合との事前の協議を欠き、しかも、労使の緊張関係が最も深刻化していた際になされているし、かつ、即日、直ちに実施に入る形でなされているところに、その不当労働行為としての非違を指摘したのであった。

しかしながら、指摘した集会施設の使用、構内電話設備の使用、特別休暇の取得、外部の組合関係者の構内立入りの、そのいずれをとっても、総て申立人組合が当然の権利として、被申立人会社の意思にかかわらず、自由に享受できるものではなく、その方法・程度・内容・施行時期などについては、もとより種々の問題のあるところではあるが、しよせ

んは、被申立人会社との間の協議により、その承諾を得る必要のあることは言うまでもないところである。したがって既に経過した過去の事実に対する一次的な救済方法としては、主文4記載の文書の交付で足りるものとし、別に将来に向けて二次的な救済の手当を慮ることが、本件の対応として必要であると考えられる。

そうして、既に、今後の打開策をめぐり、当事者間では、現に、例えば集会施設の使用申込みの方法とか、特別休暇の許可基準とかについて、若干の協議に入った事情も認められるし、構内電話や外部来訪者の構内立入りをめぐっても、今後当事者間はもとより、被申立人会社の全社的な話し合いの中で、適切な合意を求めよう、その協議の途を開くことが、本件の救済方法として妥当であると認められる。

よって、便宜供与に関し、その申込みの方法や承認の基準などをめぐり、被申立人会社に対し、申立人組合からの協議申入れを受けて、合意に向け話し合いに入るよう命じることをもって相当とする。

カ 陳謝文の揭示について

申立人が、被申立人に対し、陳謝文の揭示を求めている点については、その中の一項である、昭和63年7月以後における休日出勤・残業を交渉事項とする団体交渉の不应諾に関する部分のみは、前記第1の11の(1)で認定したところからこれを除くこととし、その余の部分につき、諸般の事情を考慮して、主文4記載の文書の手交で足りるものと判断する。

第3 法律上の根拠

以上により、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成4年12月14日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別表 略)