

命 令 書

申立人 X 1  
X 2

被申立人 住友金属工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は昭和35年12月19日、同X 2（以下「X 2」という。）は、昭和38年2月20日に、それぞれ被申立人住友金属工業株式会社（以下「会社」という。）に雇用され、いずれも本件申立て時現在、同社和歌山製鉄所に勤務している従業員であって、申立外鉄鋼労連住友金属和歌山労働組合（以下「組合」という。）の組合員である。

(2) 会社は、肩書地に本社をおく、鉄鋼・非鉄金属及びそれらの合金の製造及び販売等を目的とする株式会社である。

会社は、和歌山市に和歌山製鉄所（以下「所」という。）を有しているが、所の本件審問終結時の従業員数は約10,100名である。

(3) 組合は昭和21年（1946年）に結成された所の従業員で組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は約8,300名である。

組合は平成2年に申立外鉄鋼労連住友金属海南労働組合（以下「海南労働組合」という。）との合併を行った。

なお、会社と組合は、平成元年4月24日付け労働協約（以下「労働協約」という。）の第3条で「会社は、組合が所の従業員を代表する唯一の労働組合であることを認め、この組合とのみ交渉し又は協定する」ことを定めている。

2 所の職位と所管業務等

(1) 所の職位には、部長、室長、工場長、副長（組織上副長ポストを置かない所属は参事補の呼称を用いる。）、総作業長（通称GF）、作業長（通称F）、工長（通称Y）、勤務員がある。

(2) 所における各職位の所管業務等は、以下のとおりである。

ア 部長

所長の指揮を受け、部の業務を管理して、その責に任ずる。

イ 室長

部長の指揮を受け、室の事項を処理して、その責に任ずる。

ウ 工場長

部長の指揮を受け、工場の事項を処理して、その責に任ずる。

エ 副長（参事補）

(ア) 室長又は工場長を補佐する。

(イ) 室長又は工場長に事故があるときは、その代行をする。

(ウ) 室長又は工場長の指揮を受け、特定の業務につきその代行をする。

オ 総作業長（通称 GF）

(ア) 室長または工場長の指揮を受け、分担の事項を処理して、その責に任じる。

(イ) 室長または工場長に事故があるときは、定められた範囲においてその代行をする。

(ウ) 室長または工場長の指揮を受け、特定の業務につきその代行をする。

(エ) 具体的業務内容は、所管作業実施上の所定の数量、品質、工程等の維持、所管作業実施上の原価の低減、所属部下の日常労務管理及び安全管理、諸標準立案の参画等他部門との連絡、折衝などである。

カ 作業長（通称 F）

(ア) 総作業長（総作業長に属しない場合は、その直属上司）の指揮を受け、分担の事項を処理して、その責に任ずる。

(イ) 具体的業務内容は、所管単位作業実施上の所定の数量、品質、工程等の維持、所管単位作業実施上の原価の低減、所属部下の日常労務管理及び安全管理、諸標準立案の参画等他部門との連絡、折衝などである。

(ウ) 作業長の役割は、上長からの方針・目標・計画に基づき、自らも職場のビジョンを掲げ方針・目標・計画を明確にし、部下を直接管理し、職場で発生する作業上・労務管理上の全ての問題につき自ら積極的にその解決にあたるものとされる。

(エ) 出向や配転に関する人事については、室長及び工場長（以下「室・工場長」という。）がその対象候補者を選出し、最終的な判断を行うが、その候補者本人の意思を打診するための面接は上長である作業長が行っている。

キ 工長（通称 Y）

(ア) 作業長（作業長に属しない場合は、その直属上司）の指揮を受け、分担の事項を処理して、その責に任ずるとともに分担の業務に従事する。

(イ) 具体的業務内容は、所属グループの作業監督、作業遂行、部下作業員の訓練と指揮、特定作業に従事するなどである。

(ウ) 工長の役割は、単位作業の監督・指導に当たり、自らも作業に従事するプレイングマネージャーであるとされる。

ク 勤務員

直属上司の指揮を受け、分担の業務に従事する。

(3) 所のその他の職制等と所管業務等

ア 作業長代行（通称 F代）

(ア) 作業長と工長の間にある役職であるが、職責は作業長がいない職場で、作業長と同じ仕事を行う職場の責任者である。

(イ) 作業長のいる職場では作業長代行は不要であるため、職場においては作業長か、作業長代行か、どちらか一人と限定されている。

イ グループリーダー（通称 GL）

工長の下に位置付けられているが、工長のいない小さな職場においては工長を代務する職責にある。

ウ 人事業務担当者（人事係）

(ア) 所内各部・室にそれぞれ1名ずついる人事業務担当者は、担当職務の内容を示す日常的な呼称として一般に人事係と呼ばれている（以下「人事係」という。）が、正式な職位ではない。

(イ) 人事係は、部長が行う部内の労務管理に関する事務や庶務事項に関する事務を行う者である。

(ウ) 人事係は、労働協約において非組合員とされている。これは人事係が予算面で単なる事務ではなく、その決定に関与する立場にあるためである。

エ 労務担当者

(ア) 正式な職位ではなく日常的な職務の呼称である。各室及び工場（以下「室・工場」という。）単位に1名ずつ配置されているのが原則であるが、場合によっては人事係や他の室・工場の労担が兼務する場合がある。

(イ) 具体的な職務内容は各室・工場長が行う労務管理に関する事務業務又は庶務事項の事務を担当しているが、室・工場長が行う決定に関与する立場にはない。

(4) 所における組合員の範囲について

ア 所における組合員の範囲は、労働協約の第4条において各号の一に該当するものを除いて全て組合員とされている。非組合員の範囲については別紙1のとおりである。

イ 職位と組合員の範囲については、別紙3のとおり室・工場長より下位の者が該当する。

但し人事係については参事補に該当するが、労働協約第4条の各部・室の人事業務担当者に該当するため、非組合員である。

(5) 所における勤務体制について

ア 所の勤務体制は、製鉄所の操業が24時間体制であることを受けて、常昼勤務、2交替勤務並びに3交替勤務の3種類の勤務体制に分かれている。

3 交替勤務は、A B C D の 4 つの班が 1 組になり勤務を行うものと、A B C の 3 つの班が 1 組になり勤務を行うものがあり、それぞれの班が直と称されているため、4 直 3 交替勤務と、3 直 3 交替勤務に分れる。

3 交替勤務の各班については、4 直 3 交替の A 班は 4—3 A 直、3 直 3 交替の A 班は 3—3 A 直というふうに称されている。

イ 4 直 3 交替制と 3 直 3 交替制の相違は、後者が基本的には土曜日と日曜日が休日であるのに対して、前者は定まった休日はないところにある。

ウ 4 直 3 交替制の勤務は、1 日 24 時間を甲、乙、丙の 3 つに区分し、それぞれの勤務番を甲番、乙番、丙番と称している。各番の勤務時間帯は、甲番が午前 7 時から午後 3 時、乙番が午後 3 時から午後 10 時 15 分、丙番が午後 10 時 15 分から翌朝の午前 7 時までである。また勤務を要しない日は明け番と称している。

各直はローテーションにより甲番、乙番、丙番いずれかの時間帯に勤務を行うか、若しくは明け番に当たることになる。

### 3 会社における査定

(1) 会社における査定には、4 月に行われる定期昇給査定と職分職級昇進に関する能力評価査定、夏の賞与査定、冬の賞与査定と四つの査定がある。

定期査定に関しては、勤務室から直近の上司である各作業長または工長に評定のための様式が配布され、その調査項目に作業長・工長が記入したものを踏まえて、室・工場長が評定している。

(2) 職分職級の運営は、毎年 4 月 1 日の定期査定時に、前年の 1 月 1 日からその年の 12 月末日を査定対象期間として、能力評価、基本職分点及び個人職分点により行われている。

(3) 能力評価は、熟練の程度、仕事の実績、仕事の応用力といった技能度や、積極性、協同性という人的特性、さらに勤務状況などの評価要素を評定基準に基づいて点数評価し、各評価要素の合計点数により能力区分を決定し、行われている。

(4) 所における能力評価査定の第 1 次評定者は、室・工場長であり、室・工場長は、それぞれの従業員の直近上位者の意見を参考に評定を行っている。部長は、室・工場長が行った第 1 次評定に基づき、第 2 次評定を行っている。

その後、労務部勤務室に集約し最終的に所長の評定がなされている。

(5) 毎年行われる能力評価に基づく能力区分に応じて、各職分ごとに各人に付与される点数を基本職分点といい、その累積点数を個人職分点という。

(6) 職分職級の昇進に関しては、個人職分点が一定の自動昇進資格点に達すると昇進が行われる自動昇進と、個人職分点が選抜昇進資格点を満た

している者から選定して昇進が行われる選抜昇進がある。

- (7) 選抜昇進は、本社が各所の選抜昇進人員を決定しており、それを受けて所の労務部勤労室が所内各部に人員を配分、各部長は各室・工場に再配分している。各室・工場長は配分を受けた選抜昇進人員に応じて、だれを選抜昇進させるかを決定している。

選抜昇進に関しては、室・工場長が現場の作業長の意見を聞くことはない。これは選抜昇進の対象が全員ではないためである。

#### 4 職位と職分の原則的な対応関係

職位と職分の原則的な対応関係については、別紙2のとおりである。

#### 5 所の組織

##### (1) 製管部中径管工場

ア 所内製管部には中径管工場が存在している。中径管工場の平成2年6月当時の従業員数は約460名、工場長はB1（以下「B1」という。）労務担当者はA1（以下「A1」という。）であった。また中径管支部の組合員数は平成2年7月当時432名であり、後述する五月会の中径管部会の会員数は約330名であった。

イ 中径管工場は仕事の分担によって進行、検査、製管の3つのグループに分かれており、それぞれのグループを総作業長が統括していた。作業長は各グループの各直に1名ずついるが、平成2年6月当時は、進行グループの4-3A直と4-3B直に作業長は不在であり、4-3B直については総作業長が作業長を兼務していた。

ウ 中径管工場は工場が東工場と西工場の2つに分かれていた。東工場では3直3交替と4直3交替により操業がなされており、西工場では4直3交替により操業がなされているが、4直3交替の同じ勤務番でも、東工場と西工場の者は一緒に仕事をするのではない。

進行グループの職場は、東工場の4直の職場として進行機動、3-1-3CPU、POPSメンバー、東進捗があり、3直の職場は東熱処理、二精製、二表面、東ネジ切、二水圧があった。西工場の職場は4直の職場が西熱処理、西精製、西検査、西ネジ切、西水圧、西進捗があった。

なお、平成2年6月当時の進行グループの4-3B直と3-3A直の職場の人数は全員で50名程度であった。

エ A2（以下「A2」という。）は、平成2年6月当時、中径管工場の進行グループの進行機動職場の4-3B直の工長であったが、同時に進行グループ4-3B直の直責工長の地位にあった。

直責工長とは、作業長が不在の時に作業長に代わる操業管理面の連絡責任者であり、具体的には夜間等に操業面でのトラブルが発生した場合、直属の上司である総作業長の指示を受け、その指示を担当工長に連絡をする職務を持つものである。

オ A3（以下「A3」という。）は平成2年6月当時、中径管工場進行

グループ進行機動職場の4-3B直のグループリーダーであった。A3はそこでシームレスパイプの製造に関する進捗管理業務を行っており、当時の直属の上長はA2であった。

カ 平成2年6月当時の中径管工場の進行グループの4-3B直の甲番、乙番、丙番の各勤務は、甲番を5日、乙番を4日、丙番を5日行い、それぞれの番の間に明け番が入ることになっていた。

なお、進行グループの4-3B直は平成2年6月18日の勉強会当日は乙番、平成2年7月16日の役員選挙投票日には丙番勤務であった。

#### (2) 生産保全部動力室

生産保全部動力室の主な業務内容は、所内の電気・ガス・水道等の設備の運転・保守があり、所管する設備には発電所・浄水場・変電所・蒸気配管、屋外配管等がある。動力室では後述のとおり平成2年当時、ペパーミントクリーン作戦と呼ばれる所内清掃活動に取り組んでいた。

平成2年8月当時の動力室長はB2であった。

#### (3) 労務部勤労室

ア 労務部勤労室は、従業員の労働条件全般にかかわる諸制度の運営を行う部署であり、全社的に決められた労働条件に関する制度の具体的な運営の基準を室・工場長に対して示し、その運営基準通りに遂行せしめる役割を持つものであるが、個人に対する運営基準の適用は行わない。

平成2年6月当時の勤労室長はB3（以下「B3」という。）であった。

イ 勤労室の具体的な業務内容には、労務管理及び労働調査に関する事項や労働組合に関する事項、また従業員の労働条件に関する事項も含まれているため、労働組合との交渉の窓口となることがある。

ウ 昭和61年4月の組織改正により、それまでの勤労課という名称が現在の勤労室に変更された。

#### (4) 大泉研修所

ア 大泉研修所は和歌山県和歌山市木ノ本1521番地にある、会社の保有する施設であり、会社が研修や会議等を開催する場合に利用される研修所である。

イ 施設の利用に際しては、「利用申込書」を提出しなければならず、利用許可にあたっては、所属長及び教育課長の決裁を受ける必要があり、利用後は「利用通知書兼報告書」により、食事代、寝具代、使用料等を教育課長及び所属長の確認を受けた上で、研修所に通知しなければならない。

ウ 「利用申込書」は、各室・工場の労務担当者が保有している場合が多く、研修所の申込みについては、その労務担当者が主催者の要請を受けて申込みの手続きをすることがある。

### 6 所における作業長会の活動

- (1) 昭和36年（1961年）7月1日、会社において、技術スタッフを専門的に集中組織化するとともにラインは工場長－作業長という形に明確化するいわゆるラインアンドスタッフ制が導入され、作業長という新しい職位が設けられた。
- (2) 昭和37年（1962年）4月29日、所において作業長の職位にある者が、相互の研鑽と親睦などを目的として、入会金、会費を徴収し運営する住友金属工業株式会社和歌山製鉄所作業長会（以下、「作業長会」という。）を結成した。
- (3) 昭和55年（1980年）改正後の作業長会会則によれば、作業長会は所に勤務する作業長によって構成されており、作業長に任命された月をもって会員となっている。
- (4) 作業長会は、毎年1回開催される総会において活動経過報告の承認及び活動方針の決定などを行ったうえで、各種事業を行っている。作業長会の活動方針は年度によって異なる。昭和63年（1988年）度の活動方針は、①安全と体力づくり②中期経営計画完遂に向けての積極果敢な挑戦③強靱な職場づくりである。
- (5) 作業長会の会員数は、昭和63年（1988年）10月1日時点で265名である。なお、会費については、原則として労働金庫へ給与引きされる形で、賃金から直接差し引かれることになっている。
- (6) 作業長会の会議の開催場所は、所の本館会議室で行われることが多く、会議室の手配については、通常勤労室が作業長会との窓口業務を担当している関係上、会議室の所管をしている所内総務部総務室に連絡をとり確保している。

開催時間は午後1時から2時間程度行われることが多く、会議の内容によっては、勤務時間内の者が会議に出席した場合でも、勤労室がその会議の性格につき業務上の会議であると判断した場合は、賃金カットが行われぬ。

なお、作業長会の会議には作業長代行も出席できることになっている。

- (7) 作業長会においては、勤労室の室長（勤労課当時は勤労課長）に会議への出席を要請する場合があります、そこで室長は所の生産要員、業績の状況、経営の状況等を話すことがあった。

また、作業長会の懇親会の場に会社の幹部が呼ばれて出席し、あいさつを行うことがあり、その他作業長会の会誌に所の副所長が特別寄稿を行うこともあった。

## 7 所内中径管工場における工長会の活動

- (1) 所内中径管工場においては、工長が、相互の研鑽と親睦を図ることを目的とした組織（以下「工長会」という。）を作っている。

この工長会は、作業長会とは異なり全所的な組織でなく、中径管工場の組織である。

- (2) 工長会は、会員から会費を徴収して運営している。工長会の活動内容

は、勉強会、スポーツ大会の開催や慶弔関係などである。

工長会への入会は、会長に対して入会の意思表示を行うことが要件になっている。

なお、会費は会員が労働金庫に控除を申し込み、給与から天引きされて、労働金庫の工長会の口座に振り込まれている。

(3) 工長会の会員数は、平成2年(1990年)6月当時約70名であり、そのほとんど全員が後述する五月会の会員でもあった。

(4) 工長会の役員は、会長、副会長、会計のほか、製管ラインと成品ライン(検査ライン、進行ラインを併せて成品ラインと称す。)のそれぞれに幹事が1名ずつ置かれている。

平成2年6月当時の会長はA4であった。

(5) 工長会の役員の任期は毎年4月から翌年の3月までである。工長会は、毎年4月に新役員体制下で年間のスケジュール等を決定して6月に新会員の工長を交えた勉強会を開催している。

なお、工長会が勉強会を主催する場合には、工長会の正式な会員ではないグループリーダーにも参加を呼びかけており、グループリーダーは参加することがある。

## 8 本件発生に至るまでの組合の事情

### (1) 組合の歩み

ア 組合は昭和21年(1946年)に結成されたが、昭和38年(1963年)5月に組合員の一部は、労働組合主義を組合運動の理念として組合活動を行うグループである五月会(以下「五月会」という。)を結成した。

イ 昭和41年(1966年)の組合役員選挙においては、三役を除き、執行委員定数9名に対して16名の立候補があり大激戦となったが、勢力を拡大していた五月会が勝利を納めた。

ウ その後、組合では五月会が多数派を形成して今日に至っている。

### (2) 五月会の活動

ア 五月会は組合員で構成されており、平成元年(1990年)11月1日現在の会員数は2,390名で、組合と海南労働組合の統合後である平成2年(1991年)11月1日現在の会員数は3,162名である。

組合員総数のうち五月会員数の占める比率は約30%強である。

イ 五月会には会長以下、副会長、幹事長、副幹事長、専門部長、部連長、会計監査といった役員がおり、平成2年当時の会長はA5であった。

ウ 五月会に加入するには、所属部会の幹事、常任幹事を経て申し出るようになっており、常任幹事会で協議の上加入が認められることになっている。

エ 五月会は労働組合主義の基本路線の一つとして共産主義勢力との対決を掲げている。組合内部では五月会と申立人グループが激しい対立関係にあり、そのことは会社も承知していた。

オ 五月会は労働組合の役員選挙において、従前より「中央アタック〇〇、支部アタック〇〇」という目標を立て、五月会に反対する相手方候補の得票数をその目標値以下に抑えようとする運動を行っていた。

平成2年の組合役員選挙において、五月会は「中央アタック500」という目標を掲げ、中央役員選挙で五月会に対峙する候補者の得票数を500以下に抑えるという運動方針をとっていた。

また中径管工場においては、五月会中径管部会は「支部アタック5」という目標を掲げて、支部役員選挙で五月会に対峙する候補者の得票数を5以下に抑えるという運動方針をとっていた。

### (3) 申立人らの組合活動

ア 申立人X2は、昭和39年(1964年)、昭和40年(1965年)には均熱炉という職場の支部委員に推薦され、昭和41年(1966年)には分塊支部の青年婦人部委員を務めた。

さらに、昭和57年(1982年)第33期、昭和59年(1984年)第34期、昭和61年(1986年)第35期の各期組合役員選挙においては、それぞれ専門部長に立候補し、また昭和63年(1988年)第36期組合役員選挙においては副組合員に立候補し、平成2年(1990年)第37期組合役員選挙は執行委員に立候補した。

イ 申立人X1は、青年婦人部委員を2期務めたことがある。

さらに、昭和49年(1974年)、昭和55年(1980年)の組合役員選挙においては執行委員に立候補し、昭和57年(1982年)第33期、昭和61年(1986年)第35期の各期組合役員選挙においては、それぞれ専門部長に立候補し、昭和63年(1988年)第36期、平成2年(1990年)第37期の各期組合役員選挙においては、それぞれ組合長に立候補した。

ウ 申立人らは自主的に組合活動を行うグループの一員であり、そのグループのメンバーらは、組合民主化闘争として、昭和46年(1971年)、組合役員選挙実施上の問題を選挙管理委員会に提起したことがある。

## 9 第37期組合役員選挙の概要

### (1) 組合役員及びその選挙の仕組み

組合の役員並びに機関及びその選挙の仕組みは次のとおりである。

#### ア 役員

(ア) 執行委員会を構成する役員は、組合長1名、副組合長2名、書記長1名、財政部長1名、執行委員若干名である。

(イ) 会計監査は3名で、組合会計を監査している。

(ウ) 中央委員は、各支部ごとに100名まで2名、それ以上100名増えるごとに1名の割合で設けられており、組合員を代表し、重要事項の決議運営に参画している。

(エ) 支部長は、各支部1名で、中央委員であるとともに当該支部を代表しその業務を統括している。第37期の役員選挙では、29名の支部長が選出された。

(ハ) 副支部長は、各支部に若干名おり、中央委員であるとともに支部長を補佐している。

(カ) その他に、若干名の特別執行委員がある。

(キ) 役員の任期は2年で、9月1日より翌々年8月末日までである。

#### イ 役員の選出

(ア) 組合長、副組合長、書記長、財政部長、執行委員及び会計監査は全組合員中より、組合員の直接無記名投票により選出されている。

(イ) 中央委員は、各支部ごとに各支部の組合員中より直接無記名投票により選出されている。

(ウ) 支部長、副支部長は、各支部ごとに、各支部組合員がその支部の組合員中より選出している。

#### ウ 選挙管理委員会

(ア) 組合選挙並びに投票の公正な管理と遂行を期するため、中央選挙管理委員会（以下「中央選管」という。）と支部選挙管理委員会（以下「支部選管」という。）が設けられている。

(イ) 選挙管理委員の任期は、7月1日より翌々年の6月末日である。選挙管理委員は、その他の役員及び委員を兼ねることはできないことになっている。

### (2) 第37期組合役員選挙

#### ア 日程

平成2年（1990年）に行われた第37期組合役員選挙（以下「今期役員選挙」という。）の日程は次のとおりである。

平成2年6月29日(金)	第1回告示
7月3日(火)～4日(水)	立候補受付
7月5日(木)	第2回告示
7月9日(月)～13日(金)	選挙運動期間
7月12日(木)～13日(金)	不在者投票期間
7月16日(月)～18日(水)	一般投票期間
7月19日(木)	開票日

#### イ 方法及び立候補者数

(ア) 三役（組合長、副組合長、書記長）、執行委員、会計監査一括選挙であった。

三役のうち、組合長は定数1名のところ2名、副組合長は定数2名のところ2名、書記長は定数1名のところ2名の立候補があり、また、執行委員は定数11名のところ17名の立候補が、会計監査は定数3名のところ3名の立候補があった。

(イ) 支部役員選挙については、上記と同一日程で行われる統一選挙であり、支部長、中央委員一括選挙であった。

支部長選挙は、29ある支部のうち、試験支部、鋼片支部、溶接管支部、製鉄保全支部については複数の立候補があり決選投票となっ

たが、その余は信任するか否かを問う信任投票であった。

中央委員選挙は、定数以上の候補者があったのは、試験支部、鋼片支部の中央委員のみであり、その余は信任投票であった。

動力支部の支部役員は支部長1名、中央委員3名であり、定数以上の候補者はなく、信任投票であった。

ウ 今期役選の特色

(ア) 会社は、和歌山県海南市に海南鋼管製造所を有していたが、昭和63年(1988年)6月末に所に統合し、一つの事業所とした。

(イ) 海南鋼管製造所には海南労働組合があったが、平成2年(1990年)9月1日をもって住友金属和歌山労働組合に統合されることになっていた。

(ウ) 今期役選は、組合統合後の新組織発足に向けての選挙であった。

(エ) なお、五月会においては、当時五月会会長であったA5が副組合長に、また五月会員のA6が組合長に立候補していたこと、更には今限りで退任するA7組合長も、五月会員であるという事情の下に行われた選挙であった。

10 平成2年6月18日の会議について

(1) 職場勉強会について

ア 中径管工場の工長会会長A4(以下「A4」という。)は、A2に対して、毎年恒例の工長会の勉強会を開催し、乙番勤務者については6月18日の勤務時間外である午前10時から午後1時45分にかけて行う旨述べ、進行グループの4-3B直の各工長、グループリーダーについては、A2から連絡をとるように指示した。

A2は、その後4-3B直の各工長、グループリーダーにA4の指示どおり連絡をとった。

イ 6月18日の勉強会の参加者は、中径管工場の製管グループ、検査グループ、進行グループの4-3B直、3-3A直の工長、グループリーダー40数名であり、そのうち進行グループについては19名であった。

ウ 勉強会開催場所は大泉研修所(以下「研修所」という。)であり、午前中は研修所の中教室1番で行われた。このとき、勉強会への出欠の確認はなかった。

エ 勉強会は午前10時から始まり、最初にA4から、あいさつとその日のスケジュールについての説明があった。

オ A4の説明が終わったあと、中径管工場長のB1の講話が約1時間ほど行われた。その際に、「中径管工場の業績推移」「価格動向」「生産計画」「現状の諸課題」という話があった。

この講話の部分については超過勤務扱いとされ、超過勤務手当が支払われることがA4から先に説明があった。

実際に会社はB1の講話の1時間の部分については超過勤務手当てを支払っている。

- カ B 1 の講話のあと、引き続いて中径管工場の先輩工長であり、当時は安全衛生主任であった A 8 の講話があった。
- 話の時間は約 1 時間であり、講話の内容は先の B 1 の講話を受けて、コストの合理化や品質向上、また A 8 自身の製管職場で仕事をしてきたころの失敗談や苦労話などであり、午後零時ごろに終了した。
- キ 昼食は午後零時ごろから午後零時45分の間に行われた。会社は昼食費を職場勉強会援助費として負担している。
- ク 午後零時45分から午後 1 時45分まで、勉強会の一環であるフリートーキングが行われた。フリートーキングは進行グループ、検査グループ、製管グループの 3 つのグループに分かれ、進行グループについては、研修所小教室において行われた。
- ケ 午後 1 時45分、フリートーキング終了後に各グループは全員解散して各自が当日の乙番勤務についた。
- (2) フリートーキングについて
- ア A 2 ほか進行グループの 18 名は、当該勉強会においてフリートーキングを行った。このフリートーキングの参加者は進行グループの 4－3 B 直、3－3 A 直の工長、グループリーダーであり、全員が五月会員であった。
- フリートーキングは従前より勉強会の際に行われており、普段は工長相互の接触が少ないので、勉強会の機会を利用して、お互いにコミュニケーションを図ることを目的にして、毎年勉強会の際に行われているものである。
- なお、このフリートーキングは、工長会ではわいがやと称されている。
- イ フリートーキングは、A 2 が会話の口火を切ることで始まった。最初に午前中の研修の話等が出たあと、約 15 分ほどたってから、今期役選対策の話に移った。
- 今期役選対策へ話に移ったきっかけは、A 3 が今期役選に強い関心を持っていたため、役選の話を切り出したことによる。
- ウ 今期役選対策に話題が移ってから 10 分ほど経過して、グループ、ペア投票の組合せの話が出たところに、A 2 は A 3 に対して話の内容を記録するように命じた。
- A 3 は、今期役選の話が出た当初からフリートーキングの内容をメモにとっていたため、A 2 から記録を命じられたものである。
- エ 役選対策の内容としては①「本日の勉強会の情報を職場の方向づけの資料として 6 / 29 迄に勉強会を実施する」こと②「第 2 回職場勉強会を 7 / 5 迄に実施する」こと③「投票方法としては職場グループ・ペア方式とし、事前に組合せを決めて間違っていないかを確認すること」④投票日「当日にワイヤー点検を行なっている時 4－B 7:00～8:00 の間西より先行投票を行う」こと⑤「3 A、3 B、3 C は相手方の情

報を事前にキャッチを行い安全会議を実施し、各職場間の投票順を決める」こと⑥「7/10迄に職場勉強会の議事録を労担に提出」すること⑦投票日「当日は進行が見張りを担当する」ことなどが決定されている。

ワイヤー点検は、通常その職場の工長が業務命令として行うものであり、このときは4-3 B直の東進抄職場において、このフリートーキングに出席していたA 9が、職場の者にワイヤー点検を命じるようになっていた。

安全会議は、会社の業務の一環であり、その開催の権限は各職場ではその職場の工長が持つが、他の職場と合同で会議を行う場合は、工長の権限外になるものである。また、安全会議は会社の業務として開催される場合は、労働基準監督署に報告をする義務がある。

また、ここでいう「西」は中径管工場の西工場を、「進行」とは中径管工場4-3 B直の進行グループの進行機動職場を指している。

オ このフリートーキング中に、参加者の中から安全会議を行うことや、ワイヤー点検を行うことについて、選挙違反になるのではないかとの異論が出ていたが、こうした異論は抑えられ、結局、安全会議及びワイヤー点検を行うことが決定された。

(3) 「役選4-B、3-A進行分科会」と題する文書について

ア A 3は6月18日の会議が終了した後、フリートーキングについてメモしていたものを、被申立人会社の用箋でB 5サイズ2枚に項目を挙げ、整理する形でまとめた。

A 3は会社の複写機を利用してB 5の用紙の1枚目を左側に、2枚目を右側にしてB 4サイズで複写をした。

A 3が複写したときのB 4のものは、右側下半分は会社用箋の罫線が残ったままの、文字が記載されていない空白の状態であった。

イ 当該文書の作成を行った当日に、A 3は所内の更衣室で6月18日の工場勉強会のフリートーキングの出席者で、各職場の主たる者12、3名に配布した。

ウ A 2は当該文書を所内の更衣室で受け取った。A 2は、それを自宅へ持ち帰ったが、当該文書記載の取決めを行わないと決めた6月末以降に処分した。

エ X 2は、和歌山市平井370番地の3にある、あらくさ会館の申立人等が詰める事務所のポストに投函されていた当該文書を入手した。この事務所では、申立人ら「民主的な組合を築くための運動を行うグループ」のメンバーが活動を行っている。

申立人は、本件の証拠として当該文書の写しを甲第1号証として当労働委員会に提出している。

(4) 平成2年6月18日の会議に対する申立人の抗議

ア X 2らは平成2年7月12日に、組合に対し「不当労働行為にかかわ

る申し入れ」という標題の文書で申し入れを行った。その内容は平成2年6月18日に行われた会議について、①就業時間中に行われていること②職制が中心になっていること③内容は労働組合役員選挙を議題とし、個々の組合員の投票行為の自由を奪うものであること④勉強会の報告を労務担当者に行うことを義務付けていること等から、被申立人の不当労働行為であるとして、組合が会社に抗議を行い、今後このようなことがないように交渉するよう求めるものであった。

組合側の対応者はA10書記長（以下「A10」という。）であり、その時には直接組合としての見解を示さず、調査をさせてほしいという回答であった。

イ 申立人の抗議を受けて、A10は当時勤務室長であったB3に対して、会社として事情を調べてほしいとの連絡をとった。B3はA10から連絡を受けて直ちに中径管工場労務担当者であるA1に事情の説明を求めたため、A1はB3に対して説明を行った。

B3は、A1から説明を受けた直後にA10に対して事実経過を報告した。

ウ 平成2年7月12日に申立人は中央選管に対して「会社の不当な役選への介入を排し公正な選挙の実現のための申し入れ」と題する文書で申し入れを行った。

その内容としては①会社の役選への介入をなくするために選挙の投票場所の変更をすること②会社の役選への介入は不当労働行為であることを組合ニュースで告知すること③選挙管理委員会として会社に抗議を行うということであった。

中央選管ではA11中央選挙管理委員長（以下「A11」という。）外2名の副委員長が対応したが、この時点では調査をさせてほしいという回答であった。

エ 7月13日の夕方、A1は電話でA2に対して14日の丙番勤務が明けると15日の朝にA11のところへ行くように指示をした。

オ 7月14日に申立人らは回答をもらうべく中央選管に出向くが、中央選管としては申立人らの申し入れに対しては何らの行動も起こさないこと、また役員選挙対策の件については、不当労働行為とは思わないという回答であった。

カ 7月15日の朝8時ごろ、A2は組合会館の1階の個室にA11を訪ねた。A11はA2に対して「4-B、3-A進行分科会」と題する文書を見せて説明を求めた。A2は当該文書の内容について話し合いは行ったが実行はしていない旨答えた。

キ 7月16日、A11はB3と面会し、次のことを伝えた。6月18日に工長会のメンバーが大泉研修所に集まり役選対策の打合せを行ったこと。グループ投票についても実行することを申合せをしたことを確認したので、中径管工場に中央選挙管理委員会の三役のいずれかを張付ける

こと。全組合員に対して公正な選挙を呼びかける委員長メッセージを出すこと。これに対してB3は7月17日に行われる定例会報により、中径管工場においてのいきさつの報告を行うと回答した。

定例会報とは、原則として所の全管理職並びに役員である所長が出席するミーティングあり、平成2年当時は毎月1回開かれていた。定例会報のやり方としては、文書で報告する部分と口頭で報告する部分があるが、この件については口頭で報告がされている。

ク 7月17日、B3は定例会報において、「特記事項」「労働情勢について」ということで、A11からの話を報告している。

ケ 7月19日に組合が調査した報告として申立人とA10との間で話合いが持たれた。

その内容は「不当労働行為にかかわる申し入れ」の文書に基づいて調査を行ったが、申し入れに記載されている事実と調査した事実とは大きな違いがあるとした上で、組合としては何ら問題はないと判断したというものであった。

コ 7月19日、申立人は「中央選挙管理委員会への質問状」と題する文書を選挙管理委員会へ提出したが、それに対する文書での回答は得られなかった。

(5) 平成2年6月18日の会議についての被申立人の調査

ア B3は平成2年6月18日の会議について、平成2年7月12日ごろにA10からの依頼を受けて調査を行った。

調査の結果、①この会議は中径管工場における工長会が主催した会合であり、進行役は工長会が行ったこと②B1の講話の内容については、平成2年6月11日付けの勉強会資料と題する文書に基づいた話を行ったこと③B1の講話があった1時間については割増賃金を支払っていること④昼食については食事代を会社が負担していること⑤この会議の参加者は乙番勤務に当たっている人たちで、午後3時までは所定外時間であること⑥A1自身はこの会議に出席していなかったことなどが判明した。

イ しかしながら①研修所の利用申込みがいつなされたか②出席者が全員で何人であったのか③出席者の具体的な所属部署がどこであるのか④当日の会合の司会は誰であったのか⑤B1の講話のあとに、どのようなことが行われたのかなどの点については明らかにしていなかった。

(6) 平成2年6月18日の会議での取決めについて

ア 6月18日のフリートーキングで、2回にわたる職場勉強会等を実施することを決定したが、6月の末ごろになり、A2は勤務時間外に食堂や風呂場、更衣室でフリートーキングに出席していた者に会ったときに、職場勉強会等を実施しなくてもよいのではないかとの話が出たため、お互いに取決めを実施しないことを確認し、了承をもらった。

イ A 2は7月15日に、A11から事情聴取を受けた後、電話で6月18日のフリートーキングに参加していた工員、グループリーダーに対して事情聴取を受けた旨の説明をした後、今回の役選のときには安全会議やワイヤー点検を行わないよう再度確認をした。

ウ 投票日当日、安全会議及びワイヤー点検については行われなかった。

#### 11 生産保全部人事係の言動及び除草作業について

##### (1) 生産保全部人事係B 4の業務

ア 平成2年7月当時、B 4（以下「B 4」という。）は生産保全部の部人事業務担当者であった。

B 4は昭和44年に入社し、平成5年6月現在は設備部人事係である。

イ B 4は、部内定例会議の日程調整や人事に関する部長案を名簿に記載し労務部勤務室に提出したり、また部長が行う部内の労務管理に関する事務を担当し、部長の指示を受け、部長に配分された選抜昇進人員数を各室・工場長に配分する原案を作成するなどの業務を行っていた。

##### (2) A12の組合活動

ア 申立外A12（以下「A12」という。）は、昭和35年12月1日に会社に雇用され、平成2年7月現在、所内生産保全部動力室の資材管理室において道・工具の管理などの業務を行っている。

イ A12は、昭和37年に青年婦人部委員をし、また昭和49年に中央委員に立候補するなど、従来より積極的な組合活動を行ってきており、今期役選では執行委員に立候補している。

##### (3) B 4とA12の関係

B 4とA12は、B 4が昭和51年に動力課労務担当者になって以来お互いを知っており、A12は、昭和56年に会社の住宅融資を受けるための相談をB 4に持ちかけ、融資の手続きを行ったが、他の借財のため、融資の申出を中止したことがある。

##### (4) 平成2年7月16日のB 4の言動について

ア 平成2年（1990年）7月16日、B 4は出勤後、動力室のA13作業長に電話で、「A12さんと一回話したいんだけど、日時はいつでもいい、場所は生産保全部でもA12さんの資材管理室でもいい、とにかく一度会いたいんで調整してほしい」旨要望した。

当時、資材管理室におけるA12の直属の上司はA13作業長からA14作業長代行に替わっていたが、B 4はA13作業長が直属の上司であると思っていたためA13作業長に調整を依頼した。

イ 同日午前8時40分ごろ、詰所からのインターホンで、A13作業長から「B 4人事係からA12君に事務所の方へ来るように言ってきてるんで、今から行ってくれるかい。」という連絡を受けたA12は、同じ工具室に勤務しているA15工長に断った後、工具室から約1.3kmほど離れている、同じ所構内の設備技術センターにある生産保全部事務所に

自転車で向かった。

ウ 同日午前9時過ぎから約1時間、B4とA12は生産保全部事務所内の応接セットにおいて面談した。なお、面談をした時間帯はA12の勤務時間中であり、そのことをB4も承知していた。

エ 生産保全部の事務所は、部長室と会議室以外はオープフロアになっており、オープフロアの入口に近いところに応接セットが置かれている。

応接セットの近くには従業員の行き先などを表示する動静板が置かれており、人の往来は比較的多く、面談中もB4にあいさつをして通って行く者がいた。

オ 面談において、B4は「例の件はもう終わったのか」とA12に古い借財問題を尋ねた。さらに、A12が立候補している今期役選にも話が及び、B4は「役選の感触はどうか。」などと発言した。この面談中、B4は「コンピューターを打ち直す」という発言をした。

カ B4は、A12が今期役選に立候補していることを知っており、面談日が今期役選の投票初日であることは知っていた。

また、組合役員選挙に際し、非組合員である会社の職制が関与してはならないということも知っていた。

#### (5) B4発言後の労使の対応

ア 平成2年8月14日、X2、A12らは、面談において組合支部役員選挙における信任投票の強要があったとして、組合のA10書記長に対して、会社に抗議、交渉することを求めた内容の「再度、不当労働行為にかかわる申し入れ」書を提出し、申し入れた。

イ B3は、A10が抗議を受けた直後に、A10からX2らの抗議があったことを聞き、非組合員である人事係が、もし仮に信任投票を強要することがあったとしたら、組合としても黙っているわけにはいかないので、事実関係を早急に会社として調査してほしいという要請を受けた。

ウ B4は、8月16日まで盆休みをとっていたが、8月17日に出勤後、A10に電話で呼ばれ、組合会館1階の応接室において約1時間、面談の内容等について事情聴取を受けた。

その際、A10から「事情はわかった。今回のことは会社に抗議する内容ではないので止めるが、ただB4さんは言葉遣いに誤解を招くようなぞんざいなところがあり、また、話をした日は組合役選の投票日でもあり慎んでもらいたい。今後はこのようなことのないように言動を慎んでほしい。」と言われた。

エ 同日、B4は、A10からの事情聴取を受けた後、B3からも電話で呼ばれ、勤労室において約1時間事情聴取を受けた。B4は、B3に対してもA10に話した内容と同様の説明をした。

この時B4はB3から「非組合員の人事係が組合の選挙にさも関与

してるような行動を今後は慎んでくれ。」と叱られた。

オ B 3 は、この B 4 からの聴取内容を A 10 に説明した。

(6) 除草作業

ア 職場美化運動

(ア) 所長は、平成元年の年頭の辞において、目標の第一として、「総合365日無災害の実現」を掲げ、具体的な取組みの一つとして、職場美化運動を強力に推進することを従業員に求め、平成元年以降、所では全員参加の職場美化運動を行っていた。

(イ) 動力室では「ペーパーミントクリーン作戦」と名付け美化運動を行っていた。動力室の美化運動は、所内に動力設備が分散していることや配管群が全域にわたっていることなどから、担当区域が全所に分散しているという特徴があり、担当設備や地域ごとに担当者を決めて行っていた。

また同時に、一斉5S（平成元年度）や一気5S（平成2年度）という名称で、日時、場所、各職場からの参加者数を決め、一斉に美化を行うこともしていた。

一気5Sは一斉5Sの名称が変わったものである。一気5Sについては、動力室だけで行うのが困難な場合があるため、機械に近接する部分については動力室員が行い、それ以外の場所については会社の関連会社であるゼネラルサービスに依頼をしていた。

なお、平成2年の美化運動推進計画では、A12の担当区域は浄水場の一つである製管給水ではなかった。

イ A12の除草作業について

(ア) 平成2年8月22日、B5動力室長（以下「B5」という。）から製管給水の外回りが汚いのできれいにしておくようにとの指示を受けた動力室のA14作業長代行（以下「A14」という。）は、ゼネラルサービスの緑化班に翌週からの除草作業を手配するとともに、職場美化運動における浄水場の担当責任者であるA15工長（以下「A15」という。）に相談した。

(イ) A15から同じ職場のA12なら仕事の調整はつくが、A15自身は9月の作業を予定しており、来週は無理であるとの返事を得たため、A14は機械保全職場の工長らに応援を求めたが、順番制で夏休みを取っているという状況であり、応援は得られなかった。

(ウ) 8月23日、A14は、他の職場からの応援1名の調整をB5に依頼した後、昼ごろにA12のいる資材管理室に行き、A12の仕事の段取りを聞き、翌週から製管給水の外回りの除草とペンキ塗りの作業を指示した。

その際、A14は作業期間の指示は行わなかったが、ゼネラルサービスの緑化班が月曜日に来ること、資材管理室の仕事があれば、製管給水を抜けてもよい旨告げている。

このときA12は作業について拒否をせずに引き受けている。

(エ) 同日夕刻、A14は、B5から、設備総括室のC1（以下「C1」という。）が応援に来るという連絡を受けたが、その日はA12に連絡できなかった。

(オ) 8月24日朝7時半ごろ、職場において、A12がA14に電話で除草理由と除草期間を尋ねたところ、A14は理由として、B5からの指示でもあり、現場を見たところ相当ひどいので9月まで待てないこと、皆がやっている業務であること、期間については、A14自身は3、4日で終わると考えていたため、除草は最後まで行うということなどを答えた。

(カ) 同日、A12はA14に電話した後、B5にも電話をし「再度、不当労働行為にかかわる申し入れ」を組合に申し入れたことに対する報復ではないかと尋ねたところ、B5は、そうではない旨答えた。

(キ) その後、A14にB5から電話があった。A14は、B5からA12に除草をやってもらうことになったのかと尋ねられたため、A15との調整ができなかったのでA12にやってもらうことになった旨説明した。

その際A14は、先のB5とA12との電話のやり取りについて、把握はしていなかった。

(ク) 8月27日から31日までの5日間、午前9時から午後4時まで、A12は、製管給水の除草とペンキ塗りなどの作業を行った。その期間の応援として、ゼネラルサービスが27日に、C1が27日から28日の昼まで作業を行った。

除草作業期間中に、A12は2、3回資材管理室の仕事を行っている。

ウ A12の「不当労働行為にかかわる申し入れ」とその後の状況

(ア) 同年8月28日朝出勤してすぐ、A12は、元の作業に戻すよう会社と交渉を行ってほしいと組合のA16動力支部長（以下「A16」という。）に申し入れた。また同日、A12と申立人らは、組合長あてにも同様の申し入れを行った。

(イ) A14は、同日朝、同じ職場の工長でもあるA16からA12の「不当労働行為にかかわる申し入れ」文書を見せられたので、B5に報告した。

そのときB5から、この文書をA16から見せてもらっているが、もう一度自分から説明をするという話であったため、その対応をA14はB5に委ねた。

(ウ) 同日午前10時ごろ、設備総括室長からC1に伝達するよう指示を受けたB4がA12、C1の作業現場に来て、C1に対して午後から引き上げるよう指示した。

(エ) 同日午前11時過ぎ、B5とA16がA12の作業現場に来て、草むし

りも立派な業務の一つである旨述べ、理解を求めたが12時になったので、また改めて説明するという事で二人とも引き揚げた。

同日昼ごろにA14に対してB5から電話があり、A12に説明を行ったが、A14自身もA12のところへ行って説明を行うように指示された。

(オ) 8月31日の朝、A14は製管給水に行き、A12から作業は来週中ばかりかきそうである旨言われたため、職場に帰りA15に相談した。

A15は来週であれば自分が行けるという返事であったため、A14は昼の休憩時に再度製管給水に行き、A12の作業現場において、来週はほかの人に替わってもらうので、今日で作業を終了してよい旨、A12に指示した。

(カ) 翌週、9月3日から7日の間、午前9時から午後4時まで、製管給水の除草などの作業はA15が行った。

## 12 今期役選の結果

(1) 執行部選挙における申立人らの立候補状況とその結果は、次のとおりである。

### ア 組合長

役職名	立候補者	当落選	得票数
組合長 (定数1名)	A6	当選	7,536
	X1	落選	368

### イ 執行委員

役職名	立候補者	当落選	得票数
執行委員 (定数11名)	A12	落選	437
	X2	落選	418

ウ 執行委員の定数11名に対して、X2らを含めて17名の立候補があり、X2、A12両名はともに落選した。

エ 中央選管の確定票は、組合員総数8,275名、有権者数8,207名、投票総数8,071票、投票率97.5%である。

(2) 支部選挙のうち動力支部役員選挙結果は、次のとおりである。

役職	立候補者	組合員数	投票総数	当落	信任	不信任
支部長	A16	131	129	信任	128	1
中央委員 (3名)	A17			信任	128	1
	A18			信任	128	1
	A19			信任	128	1

## 13 本件申立てについて

申立人等は、平成3年4月25日会社を被申立人として、被申立人が、その職制の会議を利用して組合役員選挙における組合員の投票に介入し、又、人事係による信任投票の強要をさせ、それらによって組合の運営に支配・介入してはならないことを求めて、不当労働行為の救済申立てを行った。

## 第2 判 断

### 1 作業長及び工長について

#### (1) 申立人の主張

作業長、工長の職務は、会社の利益を代表する職務であり、労組法第7条の不当労働行為の主体である「使用者」に該当し、作業長、工長がその地位を利用して組合活動に介入することは使用者の不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

作業長は現場の第一線管理責任単位者であることを否定するものではないが、それは上長たる総作業長等の指揮を受けて日常の業務を遂行しているのである。また、組合員の範囲は、原則として副長以下であり、作業長、工長も組合員であって、これらの下級職制も組合員として組合活動の自由を有している。

#### (3) 当委員会の判断

作業長は、第1、2(1)カの認定どおりその職務においては、総作業長の指揮を受けており、具体的な業務内容は生産管理や労務管理を行うものとされている。

生産管理については他の部門との連絡・折衝役を行い、労務管理においては定期昇給査定の際に室・工場長が評定するための参考書類を作成し、能力評価査定においては室・工場長に参考意見を具申するものであるが、選抜昇進に関しては参考意見を具申しない。

このような職務内容から見ると、作業長は使用者の指示によるか、またはその意を受けて行為を行なうか、もしくは使用者の黙示の承認の下に行った場合に使用者の行為とみなされる下級職制というべきである。よって、作業長は、その行為が直ちに会社の行為とみなされるような利益代表者であるとは言い難い。

況んや作業長の指揮を受けて分担業務を行う工長については、なおさら直ちに会社の利益代表者とは認められない。

### 2 作業長会・工長会について

申立人は会社が作業長会・工長会を通じて労働組合役員選挙に構造的、長期的、計画的、継続的に介入し、役員選挙そのものを主導的に取り仕切っていることが明白であると主張するので以下判断する。

申立人はその証左として、昭和53年5月17日から昭和61年12月22日までの厚鉄工場の作業長会の議事録や作業長会幹事会の報告書などを記載した一連の文書を甲第58号証として提出している。

申立人が当該文書を入手した経緯は、厚鉄工場が閉鎖された昭和62年ごろに、申立人X1の知人が厚鉄工場の労働者から受け取って保管していたものを、今回の申立てに際し入手したものである。これら一連の文書は議事録として作成された文書そのものや、写しのものが入り混じって存在する。

これらの文書の大部分は職務に関するもの、親睦会に関するもの等であるが、その中には、作業長会若しくはその作業長会幹事会において労働組合の役員選挙対策が行われていたこと、役員選挙での目標として五月会でされている中央アタック540（当時の目標数値）を掲げていること、会社の労務担当である労務部の部長、次長、勤労課（当時）の課長等が組合役員選について何らかを言及していることを示す文書が存在する。

この文書全体から見れば、作業長会は自主的な会合であるが、その会合中で組合の一派閥である五月会が掲げる目標についての話合いが行われ、五月会の会合と重なる面があることは否定できない。

また作業長会が、会社からの組織的な連絡ルートとして位置付けられているような記述も見受けられるため、作業長会が単なる自主的活動を行う組織という範囲を超え、会社の職務との関わりにおいては、その一端を担うような組織としての性質をもつと判断される。

そのような性質を持つ作業長会・同幹事会に会社の利益代表者である労務部長や次長、勤労課長等が出席し、組合役員選の結果に言及することは、例え作業長会に招かれた上での謝辞であったとしても、会社の態度としては妥当とは言えない。

しかしながら、この甲第58号証は出所が明確でない文書であり、時期的には昭和53年から同61年までの、厚鉄工場での作業長会の文書であり、原本でない写しのものも混在しており、また記載内容も極めて簡略化された要領筆記であるため、実際の会議の具体的な内容は確定できず、当時の作業長会の出席者にその内容を確認したという疎明もなく、直接的に不当労働行為を示す文書であると認めることはできない。

さらには、今回の申立てとの関連において、甲第58号証の記載からは、平成2年6月18日の中径管工場における工長会の勉強会が昭和53年から同61年までの厚鉄工場の作業長会と同様の性格を持つものであると認めることは困難である。

他に作業長会、工長会と会社の支配介入を結び付ける疎明はない。

したがって、会社が役員選挙について、作業長会、工長会を通じて、構造的、長期的、計画的、継続的に介入していたとは認められず、少なくとも、平成2年6月当時、会社が中径管工場の工長会を通じて役員選挙に構造的、計画的に直接介入していたとは認められない。

### 3 平成2年6月18日の会議について

#### (1) 申立人の主張

##### (ア) 平成2年6月18日の会議と使用者との関係について

平成2年6月18日の会議は、会社の主催でした1990年度組合役員選挙についての対策会議であり、労働組合法第7条3号に違反する不当労働行為である。その理由としては、①開催場所である大泉研修所の利用申込みにあたって「職場勉強会」という名称が使われ、また申込みの承認にあたっては、労務担当者のほか工場長の印鑑と教育課長の

代印が押され、これらの人たちが承認していること②研修所の利用責任者は労担になっていること③職場勉強会については援助費という制度があり、教育課でこれを承認するかどうか判断することになっているが、本件の申込みに関してはその承認がなされ、使用料及び食事代については会社の方から支払われていること④B1工場長の講話の部分については時間外手当が支払われていること⑤当該勉強会の取決めに「7/10迄に職場勉強会の議事録を労担に提出」とあることなどである。

(イ) 午後零時45分以降のフリートーキングについて

当該フリートーキングは、午前中の会議が全休会であるため、分科会としての関係に立ち、そこにおいて①中央アタック500、支部アタック5を達成すること②4B東進捗職場については申立人グループの一員であるA20がいるため、投票日当日ワイヤー点検を行い、A20が点検作業中に西職場から投票を行うこと③申立人グループのいない3A、3B、3C職場については投票日当日に「安全会議」を実施し労働者を早出または残業させ、その中で各職場間の投票順を決めること④投票方法として、職場ごとに投票するグループ投票と、その中でペアを決め投票内容を確認しあうペア投票によるものとし、ペアの組合せを事前に決め間違いがないようにするという内容の事項が決定された。

これらの取決めについてはワイヤー点検の指示、早出残業の指示、「安全会議」の開催等についてはいずれも会社の関与がなければならぬ事項ばかりであり、役員選挙において組合員に五月会推薦候補に投票させるための会社の支配介入である。

(2) 被申立人の主張

(ア) 平成2年6月18日の会議と使用者の関係について

中径管工場においては、下級職制の工長らにより組織された工長会が存在しており、この工長会ではかねてより労働組合役員選挙の有無にかかわらず、毎年6月ごろ自主的な勉強会が持たれており、この工長会が平成2年6月に例年通り自主勉強会を開催したものである。

(イ) 午後零時45分以降のフリートーキングについて

フリートーキングは工長会の恒例行事で、同じ工場に勤務する工長同士と言えども日頃の接触が少ないことから、自主勉強会の場でわいわいがやがやとやって相互のコミュニケーションを図ろうというものであり、あらかじめテーマや進行役を決めて行うものではなく、このときもテーマや進行役が決められていたわけではなかったが、A3が間近に迫った今期役選に言及したことから①進行グループの全員が五月会会員であったこと②今期役選が和歌山労働組合と海南労働組合の統合を控えた役選であったことに加え、当時五月会会長であったA5が副組合長に、A6が組合長に立候補するという五月会にとって重要

な選挙であったこと③勇退するA7組合長は中径管工場出身の五月会会員であったという背景事情により、役選の話が大いに盛り上がったものである。よって被申立人がA2等に役選に関する申合せを指示したのではない。

(3) 当委員会の判断

使用者は、労働者がその代表者を自由に選出することを保障し、自主的な労働組合を組織し、団結することを妨げてはならない。従って使用者が組合選挙に介入し、自己に有利なグループを役員選挙において擁護し、助長させることは不当労働行為に該当する。

また、使用者は役員選挙に介入することは勿論、特定のグループに便宜を与え、あるいは介入と推測されるような行動は慎むべきであり、下級職制の会議等において役員選挙活動がなされないように注意する義務がある。本件については、所の労働組合は鉄鋼労連住友金属和歌山労働組合のみであり、その中で五月会が主流を占め、申立人等はこれに対抗するグループの一員である。

(ア) この平成2年6月18日の会議については、中径管工場の工長会のメンバーが大泉研修所に集まり、第1、10(1)の認定どおり、午前中にB1、A8の講話があった後、午後は3グループに分かれてフリートーキングを行ったことが認められる。

この会議の性格をみると、会議の開催場所が会社の所有する研修所であること、研修所の申込みを労担自身の名前で行っていること、B1の講話の1時間分については超過勤務手当を支払っていること、昼食代を会社が負担していること等により、自主的な会議という性格は弱められてはいるが、会議の開催時間帯は第1、10(1)の認定通り乙番勤務の勤務時間外であったこと、労担自身はこの会合に出席しておらず、また工場長の講話についても第1、10(1)オの認定通り中径管工場の業績等についての内容であったことからみて、自主的な勉強会であったと認められる。

昼食代を会社が負担していること、超過勤務手当が支払われていることなどを考慮に入れても、特に会社が主催した勉強会であるとは言えない。また、その支給により工長会の自主性が完全に損なわれるという性質のものとも考え難い。

以上のことから判断して、この職場勉強会を全体として会社が主催した役員選挙のための対策会議であるという申立人の主張を認めることはできない。

(イ) 午後のフリートーキングについては、第1、10(2)アの認定どおり、午前中に行われた会合の出席者全員が参加したのではなく、進行グループの4-3B直、3-3A直の工長・グループリーダーに分かれて行われたものである。

その内容については第1、10(2)エの認定どおり今期役選について

の話合いがなされており、その中で会社の業務であるワイヤー点検・安全会議を利用した投票方法や、職場勉強会の議事録を労担に提出することが決定されている。

ところで、本件において、被申立人が当該フリートーキングでの取決めを知ったのは、第1、10(4)イで認定のとおり、平成2年7月12日の申立人の組合に対する申入れについて、B3がA10から連絡を受けた後であった。

その後の会社の対応を見ると、第1、10(5)ア、イの認定どおり、会社は調査を行っているが、それは十分なものとは決して言えない。

しかしながら、当該取決めは、全員五月会員であり、組合員でもある4-3B直、3-3A直の工長・グループリーダーたちが、自分たちが所属する五月会の候補者を当選させるために行ったものであり、中径管工場の工長会全体が同じ取決めをしたとは認められない。業務行為としての安全会議・ワイヤー点検が当期役員選挙において実際に行われておらず、むしろ取決めを行ったA2等は、それらの業務行為を行わないことを第1、10(6)ア、イの認定のとおり2度にわたり確認していることから、取決めの中止には十分な配慮をしていると考えられる。また投票方法も取決めどおりなされたという疎明はない。加えて会社としてはB3が第1、10(4)キ、クで認定のとおり、定例会報により所内全管理職に役選に関して、不当労働行為を行わないよう呼びかけている。

従って今回の工長会のフリートーキングにおける取決めについては、会社が指示をし、もしくは黙認した中で行われたとは認められない。

(ウ) 会社は組合内の役員選挙において、五月会グループと申立人グループが対立し争っていることを承知していた。従って、会社はたとえ自主的な下級職制の会議であっても、これを利用して役員選挙活動が行われることのないように、十分注意すべきであった。

しかるに、会社が本件申立てまで、このような事前の注意を行っていたかどうかは、極めて疑問である。

しかしながら、前記のとおり、本件取決めについての申立人らの抗議に対し、会社は不十分ながらも、その対策を講じたものと認められ、取決めがあった安全会議、ワイヤー点検は事前にA2等によって実行されないようになされていたことなどを考えれば、平成2年6月18日のA2等の会合における取決めから、直ちに会社が労働組合法第7条第3号で禁止する、組合活動の運営への支配介入に該当する不当労働行為を行ったとして、その責任を負わせることはできない。

よって申立人らの主張を採用することはできない。

#### 4 B4の言動及びA12の除草作業について

##### (1) 申立人の主張

(ア) 平成2年7月16日、労務管理を担当する上級職制であるB4は、A12

を勤務時間中に呼び出し、「支部の選挙については協力して不信のないようにしてくれ」「A12君の今後のことはコンピューターに打ち込んで。今までと態度に変化がなければ打ち直さなければならない。」などと発言し、組合の動力支部役員選挙において信任投票を強要した。

(イ) 8月27日から31日の間のA12の除草作業は、A12がB4の申出を断ったこと、さらにその件について組合に不当労働行為の申入れをしたことに対する報復的業務であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

(ア) B4は、かねてよりA12の借金返済問題などについて相談にのっており、最近の生活状況を聞いたものである。したがって、支部役員選挙に介入するものではない。

仮に、組合役員選挙についてB4が言及したとしても、B4はA12の人事査定の決定に関与する余地はなく、投票の内容によってA12の査定を決定することを材料として信任投票を強要したとする申立人らの主張には理由がない。

(イ) 所においては、平成元年以降、全所を挙げて職場美化運動に取り組んでおり、A12の除草作業はその一環として行われたものである。申立人らの主張の如くA12の行動に対する報復として行われたものではない。

除草業務の指示系列はB5からA14であり、そこにB4の意思が介在する余地はない。

(3) 当委員会の判断

(ア) 平成2年7月16日における、B4のA12に対する言動については、当事者以外に会話の内容を現認したものはおらず、また当事者の証言も大きく食い違う部分が多いため、どのような発言がB4によってなされたか認定が困難であるが、先に認定した事実、すなわちその発言時期、場所、状況、発言者の地位、発言された者の地位、当事者間の個人的関係等を勘案しながら以下判断を行う。

まず、①発言時期が今期役選の一般投票日の当日であったこと②発言場所が生産保全部の事務所内であり、A12がそこまで出向いていったこと③B4の地位は当時動力室の人事係であり非組合員とされており、人事の面でも単なる事務に留まらず予算配分の権限もある程度持つこと④発言内容が第1、11(4)オの認定どおり、借財問題の後で、今期の役選の問題に言及していること⑤第1、11(4)カの認定どおり、B4はA12が今期役選に立候補していることを知っていたという事情がある。

これらの事情を勘案すれば、B4がこの時期において組合の話をもA12に対して行うことは、会社の人事係の地位にあるものとして非常識な行為であるという非難は免れない。

しかしながら①会社はこの発言に関して申立人らが行った組合に対する抗議を受けて、第1、11(5)イ、エの認定どおり直ちに事実関係を調査し、B4に対してその発言の不注意さを指摘し、B4自身が叱られたと感じるほど強い叱責をうけており、会社としてはその発言を放置していたものではないこと②B4のA12に対する発言の時期は、第1、11(4)ウの認定どおり選挙当日の午前9時すぎであり、これは選挙の投票が7月16日の午前7時から始まることからみて、面談以前にA12が投票を行っていたら、信任投票の強要と仮定した場合、それが無意味になってしまうため、時期的には7月16日以前に面談を行うよう設定した方が自然であること。③面談の場所が第1、11(4)エで認定のとおり、オープンフロアの一角のソファで行われたものであり、また人の往来が比較的多く、面談中にあいさつしていく者があったことから、密室で二人きりで行われたものではなく、公の場所に近いものであったこと④面談の内容がA12の借財問題にも言及していることから鑑みれば、必ずしも役選問題についてのみを話したのではなく、話が多岐に及んだ末に組合役選について言及したもので、面談自体がA12に対する投票行為への非常な圧力になったとは考えにくいこと。

以上のことから、B4のA12に対する発言は、会社の労務管理の一端を担うものの発言としては軽率であったといえるが、それにより直ちに会社の支配介入であるとは認めることはできない。

(イ) B4の言動が会社の支配介入に該当する不当労働行為と認められないが、A12の除草作業についても判断する。

A12の除草作業については、動力室の業務の一環であるペーパーミントクリーン作戦や一気5Sによる職場美化運動に基づくものであることは、第1、11(6)ア(イ)の認定どおりである。

そもそも、この除草作業を行うことになったのは、A14がB5に製管給水の外回りの清掃作業を命じたために、浄水場の担当責任者であるA15と話し合い、除草業務を行うことのできる人材を検討し、その結果A12に行わせたものであり、その人材の選定に関して人事係であるB4の意思が介在しているとは認められない。

さらにA12の除草作業の期間は、作業開始のときには示されなかったものの、全作業量自体は、ゼネラルサービスが1日間、C1が2日間A12の作業を手伝い、またA12の後にA15が5日間作業を行ったが、A12自身は5日間の午前9時から午後4時までの作業であったこと、またA12は除草作業中に製管給水を抜け資材管理室の仕事を行っていることから、A12が除草作業のみに専念するような状態にあったとは考えにくい。

その上、この除草作業についてのA12の抗議に対して、B5は1度目は電話で、2度目は直接作業現場へ行き、作業の必要性をA12に説

いていること、A12の後にA15も5日間一人で除草作業を行なっていることからみて、会社の態度にA12に対して特別な嫌悪の情があったとは考えられない。

以上のことから、当該除草作業について会社の報復措置であると認めることはできない。

よって、除草作業が、B4の申出に対するA12の拒否の態度、及びA12による組合への不当労働行為の申入れに対する報復的業務であるとの申立人らの主張を認めることはできない。

## 5 結 論

以上のとおり、A2等の勉強会における取決めから、また人事係B4の言動から、直ちに被申立人会社が、労働組合法第7条第3項で禁止する組合活動の運営への支配介入に該当する不当労働行為を行ったと判断することはできない。

## 第3 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条、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6年8月25日

和歌山県地方労働委員会  
会長 水野八朗 ㊟

(別紙 略)