

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 岩井金属工業株式会社

再審査被申立人 岩井金属労働組合

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。ただし、初審命令主文を次のとおり変更する。

(1) 第 2 項を次のとおり改める。

2 再審査申立人は、再審査被申立人と協議の上、再審査被申立人に対し、再審査被申立人が組合事務所として使用していたプレハブの建物と同程度のものを従前の場所あるいは会社本社構内のいずれかの場所において提供し、使用させなければならない。

(2) 第 6 項の記の記の第 6 項を次のとおり改める。

6 貴組合執行委員長 X1 氏が、貴組合が組合事務所として使用していたプレハブの建物に立ち入ることを阻止したこと。

## 理 由

### 第 1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 1 の「認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該「認定した事実」と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1 の(1)中「本件審問終結時約 150 名」を「本件再審査審問終結時約 130 名」に改め、同(1)の末尾に次の段落を加える。

なお、平成 3 年 3 月ころ、会社は、第 2 機械部門を廃止して第 1 機械部門に統合する組織変更を行った。

2 1 の(2)中「本件審問終結時 7 名」を「本件再審査審問終結時 6 名」に改める。

3 2 の(1)中「組職」を「組織」に改める。

4 2 の(6)を次のとおり改める。

(6) 平成 2 年 6 月 16 日、組合は、前記(5)のプレハブの建物(以下「本件プレハブ

建物」という。)の入口に「岩井金属労働組合」と表示し、使用を開始した。以後、組合は、本件プレハブ建物内において、平日の就業時間外などには書類の作成、印刷作業、2～3名での打合せなどを行い、日曜日にもレクリエーション活動の準備や組合大会議案書の作成などで使用することがあった。なお、組合は、建物内部で使用する什器・調度品などについては、組合員などに呼びかけて寄付を受けて調達した。また、会社との話し合いにより、本件プレハブ建物の使用については守衛の勤務時間内(平日は午後9時30分まで、日曜日・休日は午後5時まで)とし、鍵の管理については、組合は、当初自ら管理することを希望していたが、防火、盗難上問題があるとの会社の指摘をいれて、鍵は守衛が保管することとした。

5 2の(8)を次のとおり改める。

(8) 平成2年6月27日、組合と会社総務部次長Y1(以下「Y1次長」という。)は、前記(7)のやりとりを受けて組合掲示板等について具体的な協議を行った。この際、組合は、会社本社のレヴェラーの入口の横、第5工場、第3物流センター、東部センター、加納工場、新日本軽金属工業、ワキタの7か所に掲示板の設置を要求し、また、使用中であった第1機械掲示板については、存置するよう申し入れた。Y1次長は、「ワキタはよその企業から借りているので設置は困る。会社本社のレヴェラーの入口の横については、風が吹いたりすると窓ガラスが割れる危険があるので、反対側のトイレの横にして欲しい。それ以外はよい」旨述べた。

6 3の(3)の末尾に次の段落を加える。

広沢グループは、株式会社広沢製作所、株式会社育良精機製作所など、金属・プラスチック加工、電気部品製造、不動産業等を営む15社で構成され、従業員総数は約2,000名である。これらの会社のうち、その半数はY2社長が設立したもので、その余は同人が再建を依頼されて買収したものである。同グループ内の企業で労働組合があるものは、会社のみである。

7 3の(12)中「組合事務所」を「本件プレハブ建物」に、「本件審問終結時まで、同人の立入りを拒否し続けている。」を「本件初審審問終結時まで、同人の立入りを拒否し続けた。」にそれぞれ改める。

8 3の(20)中「単に「仮処分申請」という」を「X1仮処分申請」という」に改める。

9 3の(23)中「組合事務所」を「本件プレハブ建物」に、「同事務所」を「同建物」にそれぞれ改める。

10 3の(24)を次のとおり改める。

(24) 平成2年10月27日、組合が従業員の出勤時にビラ配布を行っていたところ、会社職制など約30名が集まって来て、前記(15)記載と同様の行為を行ったほか、Y4係長は、大学ノートを出し、ビラを受け取った者の名前を書く振りをした。その際、Y3部長はY4係長に「名前なんて書かなくてよい」旨述べた。なお、同日以降、組合のビラを受け取る者はいなくなった。

組合のビラ配布に関連して、本件初審審問において、Y3部長は、自分もビラを受け取った従業員にゴミはゴミ箱に捨てよと言ったが、そのゴミとは、読み終わった組合のビラである旨発言した。

11 3の(26)を次のとおり改める。

(26) 平成2年10月29日、X2青年部長がY3部長に対し、前記(25)の日報の件を問い質したところ、Y3部長は、X2青年部長に対し、「考え方を変えないのなら班長としての指示はできない。現場で働いている」と述べ、班長としての仕事をさせなくした。なお、班長手当は、上記Y3部長の発言以降も支給されていた。

当時の会社の第1機械部門には、担当部長、担当係長の下に、7つの班があり、6名の班長がいた。各班の班長は、係長からの作業指示書に基づいて資材のチェック、機械や材料等の段取りの決定、金型の取付けを行い、班員の配置や他の班への応援につき班員を指揮・指導し、一日の仕事の成果等をまとめて日報に記録するなどの業務を行っていた。

12 3の(27)、(28)、(35)及び(38)中「組合事務所」を「本件プレハブ建物」に改める。

13 3の(40)を次のとおり改める。

(40) 平成2年11月22日、組合は、会社に対し、前記(21)及び(31)記載の同年10月25日及び11月2日に団交を申し入れた議題に追加して、冬季一時金をも議題とする団交を同月28日に開催するよう申し入れた。

14 3の(42)を次のとおり改める。

(42) 平成2年11月29日午後4時半ころ、Y5常務とY1次長がX3副委員長に対し、「Y2社長が本日終業後、団交しようと言っている」と述べた。これに対し、X3副委員長は、「昨日、Y2社長が団交はできないと言ったので既に日程を入れており、X1委員長が出席できないので、団交はできない」として断った。

なお、この時から後記(49)のとおり会社が話合いに応じた平成4年10月16日までの間、組合と会社による団交は開催されていない。

15 3の(43)中「組合事務所」を「本件プレハブ建物」に改める。

16 3の(44)を次のとおり改める。

(44) 平成2年12月18日、大阪地裁は、X1 仮処分申請について、X1 委員長の解雇は不当労働行為と評価すべきものであり、解雇権の濫用により無効であるので、従業員としての仮の地位及び賃金の仮払いを認めるとの決定を行った。これを受けて、会社は、同人に対し賃金相当額を支払っている。

17 3の(44)の次に(45)ないし(51)として次のとおり加える。

(45) 平成2年12月28日、X2 青年部長は会社から解雇された。これに対し、組合は、X2 青年部長の解雇は不当労働行為であるとして、大阪府地方労働委員会に救済を申立て(平成3年(不)第46号、以下「別件事件」という。)を行い、同事件は本件再審査審問終結時において同委員会に係属中である。また、X2 青年部長は、平成3年1月9日、大阪地裁に従業員としての地位の保全と賃金の仮払いを求める仮処分申請(大阪地裁平成3年(ヨ)第25号、以下「X2 仮処分申請」という。)を行った。

(46) 平成3年2月22日、大阪地裁は、X2 仮処分申請について、X2 青年部長の解雇は解雇権の濫用により無効であるので、従業員としての仮の地位及び賃金の仮払いを認めるとの決定を行った。これを受けて、会社は同人に対し賃金相当額を支払っている。

(47) 平成4年6月9日、会社は、組合に対し、事前に事情説明を行うことなく、前記2(2)の組合掲示板の貸与を含む平成2年6月7日付け協定及び前記2(5)の備品置場の貸与に関する同月13日付け協定について、平成4年9月9日をもって解約するとの予告を行った。

これに対し、組合は、これらの協定の解約予告は不当労働行為であるなどとして、同年9月26日付け、同月29日付け、同年10月9日付け及び同月27日付けの各文書で抗議した。

(48) 平成4年10月13日、組合は、会社に同月23日にX1 委員長及びX2 青年部長の解雇の撤回、これまでの不当労働行為の謝罪などを議題とした団交を開催するよう申し入れた。また、同年11月30日には、組合は会社に「要求書」を提出し、同文書記載事項について同年12月14日に団交を開催するよう申し入れた。「要求書」には、前記(21)及び(31)記載の平成2年10月25日付け及び同年11月2日付けの各団体交渉申入書記載の交渉事項が含まれていた。

(49) 会社は、前記(48)の団交申入れに関し、初審査審問終結後の平成4年10月16日に団交を開催することとした。同日、会社側からはY6ら4名が、組合側からはX1 委員長ら6名が出席した。なお、Y6は、同年12月まで広沢グループの育良精機製作所の総務課長の職にあったが、Y2 社長から会社の労使紛争の処理を担当するように請われ、平成4年9月に会社嘱託となり、平成5年3

月には非常勤の取締役役に就任し、組合と団交開催の都度、来阪している(以下、同人を「Y6 取締役」という。)

会社の対応は、要旨次のとおりであった。すなわち、①X1 委員長の就労妨害の中止、X2 青年部長の班長からの降格撤回、不当労働行為の謝罪などの要求に対しては、労働委員会や裁判所で争っているため、これ以上話し合う余地はない、②労働条件を組合との協議で決定せよとの要求に対しては、会社が必要と思う事項については協議するが、会社が不要ないと判断する事項については協議しない、③ビラ配布の妨害中止の要求に対しては、就業時間外の会社施設における組合活動を認めた協定を解約したため、組合は会社構内での組合活動はできない。

平成4年12月6日、同月14日にも団交が開催されたが、会社は、「係争事件については争う。組合が、ただ撤回しろ、謝罪しろと言うだけで一歩も出ないので、会社も一歩も出ない」という趣旨の回答をするのみであった。以後、本件再審査審問最終時に至っても、会社の本件団交に関する対応に変化はない。

(50) 平成5年8月30日、大阪地裁は、X1 委員長及びX2 青年部長が、会社を被告として雇用関係の存在の確認を求めていた訴訟の判決(前記(20)のX1 仮処分申請事件及び前記(45)のX2 仮処分申請事件の本件訴訟の判決。以下「本件判決」という。)を言い渡した。同判決は、X1 委員長及びX2 青年部長の解雇を、解雇権の濫用により無効と判断して、雇用関係の存在を確認し、賃金相当額の金員の支払いを命じた。さらに同判決は、会社の両名に対する解雇の意思表示は、不当労働行為を構成することからも無効であるとも判示した。会社は、この判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴した。

(51) 会社は、上記判決を受けて、X2 青年部長については、第1機械部門において就労を認めているが、班長職の仕事はさせていない。X1 委員長については、依然就労を拒否し、また、団交時を除き、会社構内への立入りを認めていない。

## 第2 当委員会の判断

### 1 X1 委員長の解雇について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

平成2年6月7日締結した協定では、組合掲示板を各工場に一つずつ設置することになっているにもかかわらず、組合は、本社工場内において第1機械掲示板とトイレ横掲示板の2枚の掲示板を使用していた。同年10月13日、Y2 社長が、X1 委員長に対し、組合には何ら使用権がない第1機械掲示板を撤去するよう命じたところ、同人は、これに反抗し、その撤去に応じなかったことから解雇したもので、解雇には正当事由がある。

(2) よって、以下判断する。

イ 初審命令理由第1(以下「初審理由」という。)の2の(2)、(3)、(11)及び3の(7)ないし(9)並びに前記第1の5で改めた初審理由の2の(8)認定のとおり、平成2年6月7日、組合と会社は、「組合掲示板を各工場に一つずつ設置する」との協定を締結したが、その際、Y7社長は、組合の要求に応じて、第1機械掲示板を組合掲示板として利用することを認めた。組合は、翌日から組合掲示板の表示をして使用を開始し、同月27日におけるY1次長との協議でもその存置が確認され、会社からその使用につき何の異議も唱えられていなかった。

ところが、同年10月、Y2社長が会社社長に就任するや、会社は、第1機械掲示板の撤去を求め、これに対して、組合は団交による話し合いで解決したい旨を申し入れていたが、同月13日、Y2社長はX1委員長を呼び出し、「組合掲示板の貸与は一つしか約束していないのだから、二つは要らない。一つ外せ」と述べた。これに対し、X1委員長が、「僕らは絶対外さないとやっているのではない。団交で話し合っただけで決めたと言っている」と述べ、その撤去を拒否したところ、Y2社長は、「じゃあ、お前辞めろ。ここで解雇通告をする」旨述べたことが認められる。

ロ 確かに、第1機械掲示板とトイレ横掲示板は、いずれも本社工場内に設置されており、第1機械掲示板の利用が、上記協定の合意内容に基づくものかどうかについては必ずしも明らかではない。しかし、いずれにしても、同掲示板は、Y7社長が平成2年6月7日の団交でその利用を承認し、組合は翌日から約4か月にわたり会社から異議を唱えられることなく、組合掲示板として利用してきたものである。また、X1委員長は、組合は同掲示板の撤去に絶対応じないものではなく、団交でそのことを話し合いたいと言っているのである。

ハ ところで、初審理由の2の(2)、(4)、(5)、同3の(4)及び(5)認定のとおり、組合結成後、Y7社長在任中は、組合と会社の関係は極めて良好であったにもかかわらず、Y2社長が会社社長に就任するや、平成2年10月4日、X1委員長を呼び出し、「組合は解散しろ。顔が立つようにしてやるから、まずここで決意しろ。嫌なら、ここにおられないようになるし、就職もできないようにしてやる。俺が言っているのは不当労働行為だ。地労委でも裁判所でも訴えてみる。謝ってまたやったらいいんだ」と一方的に述べ、また、翌日の新社長の就任パーティーでも「私が来た早々ビラとかポスターで迎える心の良くない一部の人がいる。非常識である。1回目は誤解で許せる。しかしその誤解

が2回、3回続くならば、命を懸けて闘ってやる」とも挨拶で述べている。これらのことからすると、Y2 社長は、組合の存在と組合活動そのものに敵意を持ち、これに対抗しようとしていたことがうかがえる。

ニ 以上を総合すると、Y2 社長は、解散の提案など同人の意向に応じようとしない組合及び組合の責任者である X1 委員長を嫌悪し、同委員長を会社から排除し組合に打撃を与えようとして、同委員長を即時解雇したものと判断するのが相当であり、これを労働組合法第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した初審判断は相当である。

## 2 組合脱退署名の提出及び組合費等の返還請求について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 会社が、会社役員らに対して組合脱退署名を集め、これを組合に提出するよう指示した事実はない。

ロ 組合費については、組合規約上、脱退した組合員からの既納分の組合費の返還請求があった場合には、組合はこれに応じる義務がないのであるから、このような返還請求を支配介入とする余地はない。また、組合の闘争資金については、組合規約上、組合員たる資格を失った場合には、返還するのは当然であり、返還請求は正当な権利行使をしたものに過ぎない。

(2) よって、以下判断する。

イ 上記イの会社の主張については、初審理由の3の(10)及び(13)認定のとおり、平成2年10月13日、Y2 社長は、夕礼において、「組織をとるのか、私をとるのかはっきりさせてくれ。…広沢グループの他の会社でもこういうことがあったけれど、組合をとった一握りの人はおれなくなってしまった」旨挨拶した。同月15日、午前10時ころ、Y8 本部長は、Y3 部長、Y4 係長、Y9 係長及びY10 係長を集め、13日の夕礼におけるY2 社長の発言にあった「組織をとるのか社長をとるのか」について、「皆に早急に聞いてきて欲しい」旨述べ、また、Y3 部長は、電話で、東部センターのY11 主任にも同様の指示を行った。同日、Y4 係長、Y9 係長らが中心となって、一斉に約80名の組合脱退署名を集め、組合に提出するとともに、一部の従業員に対して行った「組合を続けるかどうか」の意思確認の調査結果をY8 本部長に報告している。上記組合脱退署名は、勤務時間内外を通じて集められており、その中には、当日休んでいた組合員の氏名があり、その用紙として会社社用箋が用いられているものもあった。

これらのことからすると、組合脱退署名の提出は、同月13日の夕礼におけるY2 社長の発言の意を体したY8 本部長の指示により、Y3 部長らにより組織

的になされたものであり、会社の行為と判断するのが相当である。

したがって、かかる会社の行為は、組合の組織運営に介入するもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ロ 次に、上記ロの会社の主張については、初審理由の3の(18)、(30)及び(32)認定のとおり、平成2年10月22日ころ、Y9係長がY3部長に対し、「組合費は返してもらえるのか」と尋ねたところ、Y3部長は「返してもらえ、返してもらえ」と述べた。その後、Y9係長、Y12主任ら他2名が組合費等を返還してもらう相談を行い、以後同人らを中心に組合費等の返還署名が集められた。同月31日X5班長が従業員9名分の、同年11月2日Y12主任らが従業員約51名分の署名捺印がなされた組合費等の返還請求書を組合に提出した。なお、この組合費等の返還請求者には、当時組合費の納入を留保していた者も含まれていた。

一方、上記係長・主任らによる組合費等の返還請求の時期は、上記イ判断により不当労働行為と認定した会社による組合脱退署名の提出の後、間もなく行われている。また、Y3部長、Y9係長は、Y8本部長の指示の下で、当該組合脱退署名の提出に関与していた。

ハ 以上を総合すると、X5班長、Y12主任らによる組合費等の返還請求は、組合脱退署名の提出と同趣旨に出た行為と認められ、Y3部長の同意に意を強くしたY9係長らの主唱の下に組合を嫌悪するY2社長の意を体して行ったものと判断するのが相当である。

したがって、これらの行為は、会社の行為と認められ、組合の運営に介入するものであり、組合同規約上組合費等の返還請求が可能であるか否かに関係なく、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

### 3 本件プレハブ建物の破壊について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 会社は、組合に本件プレハブ建物を備品置き場として貸与したのであり、組合のいうように組合事務所として貸与したことはない。

また、会社は、本件プレハブ建物の破壊に関与していない。

ロ 備品置き場の貸与に関する平成2年6月13日の協定は、平成4年6月9日に解約予告が行われ、同年9月9日以降失効したので、組合事務所の提供を命じた初審命令は根拠を失っている。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件プレハブ建物の貸与に関しては、初審理由の2の(5)及び前記第1の4で改めた初審理由の2の(6)認定のとおり、平成2年6月13日、組合と会社は団交を開催し、組合が、「組合事務所として会社厚生会館を使用させてもらいたい」と述べたところ、Y7社長は、「厚生会館は倉庫として使用中であり、時期は明言できないが、努力目標として早く整理してこれを使えるようにしたい」と述べた。これに対し、組合が「当面、備品置場が欲しい」と述べたところ、Y7副社長は「本社工場の横にプレハブの建物が一つある。使ったらいい」と述べ、組合と会社の間で「会社は組合に備品の置場を提供する」との協定が結ばれた。組合は、同月16日、本件プレハブ建物の入口に「岩井金属労働組合」と表示し、什器・調度品などを搬入して使用開始し、平日の就業時間外などには書類の作成、印刷作業、2～3名での打合せなどを行い、日曜日にもレクリエーション活動の準備や組合大会議案書の作成などで使用することがあった。しかし、初審申立て以前において、会社がこれに異議を唱えたとの事実は認められない。また、会社は、本件プレハブ建物の利用時間や鍵の管理について、組合と取決めを行っている。

これらのことからすると、会社と組合との上記協定には、「組合事務所を貸与する」旨の明示の規定はないが、組合は、本件プレハブ建物を実質的に組合事務所として使用してきており、会社も、上記のいきさつからそのことを黙認していたものと認められる。

ロ(イ) 次に、本件プレハブ建物の破壊の経緯については、前記第1の9、12及び15で改めた初審理由の3の(23)、(27)、(28)、(35)、(38)及び(43)認定のとおり、平成2年10月26日、30日及び31日、当該建物は、何者かにより損傷を受け、同年11月8日、Y4係長が、部下に指示し、フォークリフトを突っ込ませたため使用できなくなり、同月12日には、遂に何者かにより完全に破壊された。これに対し、組合は本件プレハブ建物の応急修理を行ったが、同年12月8日、Y13課長及びY4係長らが、Y3部長の指示により、組合に無断で当該建物をその備品とともに撤去し、撤去した跡には、組合の看板だけが残され、「長い間ごくろうさん、サヨナラ、サヨナラ」と落書きされていた。

(ロ) 以上のことは、いずれも会社の代表者がY7社長からY2社長に交替した平成2年10月以降同年12月までの間に集中して起こっている。既に判断したとおり、会社は、この間、X1委員長を解雇し、また、係長らをして組合脱退署名を提出させるなどの組合への不当労働行為を行っている。

(ハ) 以上を総合すると、本件プレハブ建物の破壊は、組合を嫌悪するY2社長

の意を体して、Y13 課長、Y4 係長その他の会社関係者が行ったものと判断され、会社の行為と認めるのが相当である。

したがって、かかる会社の行為は、組合の活動拠点を奪い、もって組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ハ なお、会社は、備品置き場の貸与に関する協定は、解約予告により、平成 4 年 9 月 9 日以降失効したので、初審命令は根拠を失っているとも主張する。しかしながら、会社が解約予告を行って、90 日を経過したために同協定が解約されたことは事実であるとしても、その解約予告は、本件プレハブ建物の破壊と同様、組合に組合活動の拠点を与えないようにするという会社の意図から出たものと判断される。したがって、初審命令は、その措辞に若干の適切さを欠くうらみがないとはいえないが、本件の救済方法としては本件プレハブ建物と同程度のものの提供を命じたことは妥当であり、会社の主張は採用できない。

#### 4 組合掲示板の撤去について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 会社は、掲示板の撤去には関与していない。なお、第 1 機械掲示板については、会社が組合にその使用を認めた事実はない。

ロ 組合掲示板の貸与を規定する平成 2 年 6 月 7 日の協定は、平成 4 年 6 月 9 日に解約予告が行われ、同年 9 月 9 日以降失効したので、組合掲示板の再設置を命じた初審命令は根拠を失っている。

(2) よって、以下判断する。

イ(イ) 初審理由の 3 の(11)、(19)、(22)、(27)及び(36)認定のとおり、以下の事実が認められる。

第 1 機械掲示板については、平成 2 年 10 月 14 日、その上部に広沢グループのスローガンを書いた白いボードが貼られ、同掲示板は以後組合掲示板として使用できなくなり、その後、会社は、第 1 機械掲示板が設置されていた壁を事務室設置のため取り壊した。

トイレ横掲示板については、同月 26 日、何者かにより撤去され、同日夕方、同掲示板の跡に会社の QC ポスターが貼られており、組合が Y7 副社長に抗議したところ、同副社長は「剥いたら警察に言う」と述べた。

化成品掲示板については、同月 30 日、何者かにより撤去された。

第 1 組立掲示板については、同月 24 日、撤去されていたので組合が Y14 次長に抗議したところ、同次長は「会社のものではないかということで外

した。元に戻しておく」と述べ、同掲示板は、翌日、いったんは元に戻されたが、同年11月9日、何者かによって撤去された。

(ロ) これらの掲示板が撤去された時期は、上記1の(2)、2の(2)及び3の(2)判断のとおり、不当労働行為と認定した会社によるX1委員長の解雇、組合脱退署名の提出、組合費等の返還請求、本件プレハブ建物の破壊などの一連の組合運営への介入行為と相前後している。

(ハ) 以上を総合すれば、これらの掲示板はいずれも会社構内に設置されたものであり、会社とは無関係な第三者が侵入して持ち去ったとは考え難く、むしろ、第1機械掲示板が設置されていた壁を会社を取り壊したこと、Y7副社長がトイレ横掲示板が撤去された跡に貼られていた会社のQCポスターを組合が剥がしたら警察に通報すると発言したこと、第1組立掲示板の第1回目の撤去は会社によるものであったことなどからすると、これらの組合掲示板の撤去は、会社が行ったものと判断される。

したがって、かかる会社の行為は、組合活動を制限し組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、会社が組合に第1機械掲示板の使用を認めた事実はないとも主張するが、この点については、上記1の(2)判断のとおりである。

ロ 次に、会社は、組合掲示板の貸与に関する協定は、会社が解約予告をし、平成4年9月9日以降失効したので、初審命令は根拠を失っているとも主張する。しかしながら、この点に関しては、上記3のハと同様の理由により、初審命令が、本件の救済方法として組合掲示板の再設置を命じたことは適切であり、会社の主張は採用できない。

## 5 X1委員長の会社構内への立入り拒否について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ X1委員長の会社構内への立入りを拒否したのは、同人を既に解雇していたことから就労を拒否したに過ぎない。

ロ 就業時間外の会社施設内における組合活動を認めた平成2年6月7日の協定は、平成4年6月9日に解約予告が行われ、同年9月9日以降失効していたので、同委員長の立入り拒否につきポスト・ノーティスを命じた初審命令は根拠を失っている。

(2) よって、以下判断する。

イ(イ) 前記第1の7で改めた初審理由の3の(12)認定のとおり、会社は、平成2年10月15日、出社したX1委員長の会社構内及び本件プレハブ建物への立

入りを拒否し、その後も数回にわたり同人の出入りを拒否し、本件初審審問  
終結時まで同人の立入りを拒否し続けた。

(ロ) 会社の上記の行為は、上記 1 の (2) 判断により不当労働行為と認定した X1  
委員長の解雇に引き続いて行われている。

(ハ) X1 委員長は、解雇された後においても、組合の委員長職にあり、また、  
初審理由の 3 の (18)、(21) など認定のとおり、組合はビラ配布、団体交渉  
の申入れ等組合活動を実施していたことが認められる。また、初審理由の 2  
の (2) 認定のとおり、平成 2 年 6 月 7 日、会社と組合は、「就業時間外の会  
社施設内での組合活動を保障する」旨の協定を締結しており、前記第 1 の  
17 で追加した初審理由の 3 の (47) 認定のとおり、会社の主張によっても、  
同協定は、同日から会社の解約予告以後 90 日を経過するまでの間は、有効  
であったと認められる。

(ニ) 以上を総合すれば、会社は、X1 委員長の組合活動を阻害するため、同人  
の会社構内への立入りを拒否したものと判断される。

したがって、かかる会社の行為は、同委員長の組合活動を制約するとと  
もに、組合の弱体化を企図したもので、労働組合法第 7 条第 3 号に該当す  
る不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ロ 次に、会社は、就業時間外の会社施設内における組合活動を認めた平成 2  
年 6 月 7 日の協定は解約予告により平成 4 年 9 月 9 日以降失効したので、初  
審命令は根拠を失っているとも主張する。しかしながら、会社が X1 委員長の  
会社構内への立入りを拒否したことが不当労働行為に当たることは、上記イ  
の判断のとおりであるが、会社の同協定の解約予告は、X1 委員長の解雇と同  
様、同委員長を会社から排除し、もって同人の組合活動を制約するとともに、  
組合の弱体化を企図する意図から出ているものといわざるをえないから、初  
審命令が本件の救済方法としてポスト・ノーティスを命じたことは適切であ  
り、会社の主張は採用できない。

## 6 組合ビラの配布について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

会社が、管理職らを動員して、組合のビラ配布を妨害させた事実はない。

(2) よって、以下判断する。

イ(イ) 初審理由の 3 の (15)、(19) 及び (25) 並びに前記第 1 の 10 で改めた初審理  
由の 3 の (24) 認定のとおり、会社では、従前毎朝午前 8 時 10 分ころから従  
業員数人がラジオ体操を会社玄関前で行っていたに過ぎなかったが、平成 2  
年 10 月 18 日以後は、組合のビラ配布が始まる午前 7 時 40 分ころから、そ

れまでラジオ体操に参加していなかった会社の役員、部課長、係長らが多数玄関前に参集するようになり、また、部課長、係長らがゴミ箱を用意して、ビラを受け取った従業員に対し「ゴミは、ここに捨ててください」と述べたり、同月 27 日には、Y4 係長がビラを受け取った者の名前を書く振りをし、また、X5 係長が同日部下にビラを絶対受け取らないよう指示したことが認められ、これらの結果、同日以降ビラを受け取る者がいなくなったことが認められる。

(ロ) これらのことは、上記 1 の(2)及び 2 の(2)判断により不当労働行為と認定した会社による X1 委員長の解雇、組合脱退署名の提出の後、間もなく発生している。

(ハ) 以上を総合すると、会社の役員が、組合を嫌悪する Y2 社長の意を体して、部課長らを動員するなどして組合のビラ配布活動を妨害したものと認められ、これらの行為は、会社の行為と判断するのが相当である。

したがって、かかる会社の行為は、組合活動に対する介入であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当するとした初審判断は相当である。

ロ なお、会社は、出勤して来る従業員にゴミを捨てよと言ったのであり、組合のビラを捨てよとは言っていないと主張するが、前記第 1 の 10 で改めた初審理由の 3 の(24)認定のとおり、Y3 部長の発言に照らせば、ゴミとは組合のビラを指すものと認められる。また、会社は、Y4 係長がビラを受け取った者の名前を書く振りをしたのは個人的行為で会社の指示によるものではないとも主張するが、上記イの状況から判断すれば、Y4 係長は、会社の意を体してそのような行為をしていたものと認められ、会社の主張は採用できない。

## 7 X2 青年部長に対する班長職外しについて

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 会社における班長職は、組織上の権限を付与されておらず、職務の一つに過ぎない。会社が X2 青年部長に班長職を担当させなくしたとしても、単なる職務分担の変更をただけのことである。また、班長職には、職務手当が支給されるが、X2 青年部長には職務変更後においても職務手当が支給されており、同人の処遇には何ら変更はない。したがって、不利益取扱いには当たらない。

ロ 会社は、X2 青年部長を平成 2 年 12 月 28 日に解雇した。解雇は有効であるから、降格処分がなかったものとして取扱うことなどを命ずる初審命令は、意味をなさない。また、初審命令が、解雇が無効であることを前提にしているのであれば、同人は別件事件で当該解雇を争っているのであるから、当該

解雇の効力は当該別件事件において判断されるべき事柄であり、初審命令は、審査の範囲を逸脱している。

ハ 同人が担当していた班長の職務は、その後の組織再編により、廃止されており、初審命令の実現は不可能である。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の11で改めた初審理由の3の(26)認定のとおり、X2青年部長が従事していた班長の業務は、係長からの作業指示書に基づいて資材のチェック、機械や材料等の段取りを行うこと、班員の配置や他の班への応援など各班員を指揮・指導すること、一日の結果等をまとめて日報に記入することなどである。このように、班長職は、班内の仕事に責任を持ち班員を指揮できる地位であり、会社がX2青年部長を班長職から事実上外した行為は、職務手当が従前どおり支給されていたとしても、同人に金銭以外の職務上の不利益をもたらす取扱いであると認められる。

したがって、かかる会社の行為は、同人を不利益に取り扱い、同時に組合の活動を萎縮させることを企図したものであり、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した初審判断は相当である。

ロ 次に、会社は、X2青年部長を解雇したので、班長職からの降格処分がなかったものとして取り扱うことを命じる初審命令は、意味をなさず、また、当該解雇の無効を前提にしているのであれば、審査の範囲を逸脱しているとも主張する。

しかしながら、前記第1の17で追加した初審理由の3の(45)及び(51)認定のとおり、X2青年部長は解雇につき労働委員会及び裁判所で争っており、また、会社は同人の解雇は無効であると判示する本件判決を受けて同人を班長職ではないが、原職場に復帰させていることが認められる。このような事情を考慮すると、X2青年部長の解雇により、班長職からの降格処分につき、救済の必要性がなくなったり、救済方法が実現不可能となったものとは認められず、会社の主張は採用できない。

ハ さらに、会社は、組織再編により同人が復帰すべき職務がなくなっているから初審命令は実現不可能であると主張する。しかしながら、前記第1の1で改めた初審理由の1の(1)認定のとおり、平成3年3月ころから第1機械部門において組織再編が行われたことが認められるものの、会社は、X2青年部長が従前従事していた班長職ないしはこれと同等である職務がなくなっていることを具体的に疎明しておらず、会社の主張は採用できない。

8 平成2年10月25日付け及び同年11月2日付けの各団体交渉申入書について

の団交について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 会社は、平成2年11月28日に当該団交に応じる旨の回答をしたが、組合がX1委員長の出席に固執したことにより開催できなかつたもので非は組合にあり、会社は団交を拒否していない。

また、同月29日は、Y2社長が終業後における団交を申し入れたにもかかわらず、組合が拒否した。

ロ 平成2年10月25日付け及び同年11月2日付け各申入書の議題については、平成4年10月13日付け及び同年11月2日付けで組合から同趣旨の団交の申入れがあり、会社は、Y6取締役らを通じて、初審審問終了後の同年10月16日から平成5年3月3日までの間に7回にわたり組合と団交を実施した。したがって、当該議題に係る団交には応じている。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の13で改めた初審理由の3の(40)、初審理由の3の(41)及び前記第1の14で改めた初審理由の3の(42)認定のとおり、平成2年11月22日、組合は、会社に対し、不当労働行為の解決に追加して冬季一時金を議題とする団交を同月28日に開催するよう申し入れたところ、28日当日まで会社は何らこれに回答することなく、同日、夕礼終了後、Y2社長はX3副委員長及びX4書記長に「これから交渉しよう」と述べた。これに対し、X3副委員長らが「待機しているX1委員長にすぐ連絡を取るから、ちょっと待って欲しい」旨述べたところ、Y2社長は、「X1委員長を入れて団交を行うことはできない」と組合の申入れを拒否し、団交は開催されなかつた。このため組合は、翌29日に同議題で団交を開催するよう申し入れたが、Y2社長は、翌日は茨城に帰るので団交はできないとして、いったんは断つた。しかし、茨城に帰ることを取り止めたY2社長は、翌29日午後4時半ころ、終業後における団交の開催を組合に申し入れたところ、組合は「昨日、Y2社長が団交はできないと言ったので既に日程を入れており、X1委員長が出席できないので、団交はできない」として断つたことが認められる。

ロ これらのことからすれば、11月28日の団交については、組合の責任者であり、当該団交の議題に含まれる解雇問題の当事者でもあるX1委員長の団交参加をY2社長が正当な理由なく拒否したものと認められる。また、同月29日の団交については、Y2社長が日程が折り合わないとの理由で前日に断っておきながら、当日の夕方になって唐突に団交を申し入れたため、組合が対応できなかつたものであり、組合を非難するのは当を得ない。

したがって、組合が平成2年10月25日及び11月2日に団交を申し入れた議題について会社が正当な理由なく団交拒否をしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

ハ なお、会社は、既に当該団交に応じているとも主張する。しかしながら、前記第1の17で追加した初審理由の3の(49)認定のとおり、平成4年10月16日、12月6日及び同月14日における会社の対応は、①X1委員長の就労妨害の中止、X2青年部長の班長からの降格撤回、不当労働行為の謝罪などの要求に対しては、労働委員会や裁判所で争っているもので、これ以上話し合う余地はない、②労働条件を組合との協議で決定せよとの要求に対しては、会社が必要と思う事項については協議するが、会社が必要ないと判断する事項については協議しない、③ビラ配布の妨害中止の要求に対しては、就業時間外の会社施設内における組合活動を認めた協定を解約したので、組合は会社構内での組合活動はできないというものであり、組合の要求事項について、いずれも形式的な応答に終始し実質的に団交に応じたとは認められない。

以上のとおりであるので、初審命令主文第2項及び第6項の文言を一部改めるほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成6年7月20日

中央労働委員会

会長 萩 澤 清 彦 ㊟