

中労委、平4不再20・21、平7.7.5

命 令 書

平成4年（不再）第20号事件

再審査申立人

全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

平成4年（不再）第21号事件

再審査被申立人

平成4年（不再）第20号事件

再審査被申立人

エヌオーケー株式会社

平成4年（不再）第21号事件

再審査申立人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 エヌオーケー株式会社（以下「会社」という。）は、全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）が行う新入社員に対する組合加入勧誘活動について、NOK労働組合と差別することなく、その機会を与えなければならない。
- 2 会社は、本命令受領後速やかに、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の文書を明瞭に記載し、会社の本社正面入口付近及び藤沢事業場の正門付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

当社が行った次の行為は、中央労働委員会により、不当労働行為と認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

当社が、新入社員に対する組合加入勧誘活動の機会を与えることについて、貴組合とNOK労働組合とを差別したこと。

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 X 1 殿

全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

湘南地域支部エヌオーケー分会

分会長 X 2 殿

エヌオーケー株式会社

代表取締役社長 Y 1

- 3 組合のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の会社の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 平成4年（不再）第20号事件再審査被申立人・同第21号事件再審査申立人エヌオーケー株式会社（以下「会社」という。）は、主として工業用ゴム製品の製造及び販売を業とする株式会社で、昭和14年11月18日に設立され、初審申立時の資本金は約159億円、従業員数は約3,370名である。

会社は、肩書地に本社を置き、藤沢、福島、二本松、静岡、東海、佐賀、熊本の各事業場及び筑波技術研究所を有している。

- (2) 平成4年（不再）第20号事件再審査申立人・同第21号事件再審査被申立人全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、神奈川県下に主たる事業所を有する中小企業で働く労働者で組織する労働組合である。初審申立時には60支部・分会を有し、組合員数は約2,000名である。

- (3) 全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部湘南地域支部エヌオーケー分会（以下「分会」という。）は、会社の藤沢事業場の従業員で組織する労働組合で、昭和40年10月13日に結成され、その後、同42年4月11日に公然化した。本件初審申立時の分会員は、X2、X3、X4及びX5（以下それぞれ「X2」、「X3」、「X4」及び「X5」という。）の4名である。

- (4) イ 会社には、分会のほかに、昭和44年9月3日に結成され、ゼンキン連合に加盟するNOK労働組合（以下「NOK労組」という。）があり、再審査結審時の組合員数は、会社及びNOKグループの企業（会社と関連するNOKグループの企業（以下「グループ会社」という。））を合わせて約6,000名である。会社の本社と同じ所在地にNOK労組本部があり、会社の藤沢事業場の所在地にはNOK労組藤沢支部がある。

NOK労組は、会社とユニオン・ショップ協定を結んでおり、現在、分会員を除く組合加入資格のあるすべての会社の従業員がNOK労組に加入している。

- ロ NOK労組は、結成当初より、運動方針の「活動の基本（活動の五原則）」の第1項に、「我々の組織は自主的なもので、いかなる者からの支配干渉を許さず、階級闘争至上主義を明確に排除し、自由にして民主的な労働運動を推進する。」という項目を掲げ、分会の活動とは一線を画そうとする方針を持っていた。

- ハ NOK労組発足後今日に至るまで、NOK労組と会社とは、労働条件の基本的問題についてはまず中央労使協議会で議論し、その後団体交渉を行うという交渉手続をとっていた。交渉の場所は本社会議室であり、その席に社長も出席することがあった。

また、事業場単位に事業所労使協議会が設けられており、ほぼ毎月、NOK労組支部と会社とが各事業場の抱える労働条件の問題について

話し合う機会を持っていた。藤沢事業場の場合、事業所労使協議会は同事業場の研修センターや会議室で開催されていた。

- ニ NOK労組は、毎月1回（8月を除く。）、会社の役員のほか、次長職以上の職制（会社本社は課長以上の職制）、グループ会社の役員が出席し、会社及びグループ会社全体の経営上の全般にわたる方針を徹底する場として開催されている「総合経営会議」に、同労組役員20～30名位が出席して発言する機会を与えられていた。さらに、NOK労組は、会社との間に、社内預金保全委員会、住宅融資審査会、健康保健組合会、厚生年金基金代議員会等の協議機関を持っていた。
- (5) 双筈会は、会社の役員及び従業員を会員とする会社とNOK労組との共同運営による親睦団体であり、昭和29年10月に設立され、主に、物質の斡旋、従業員運動会の運営のような会員の親睦融和、共済・福利厚生等の事業を行っている。

2 本件申立てに至るまでの労使事情

(1) 和解までの労使事情（昭和40年～同52年）

イ Y2は、会社の社長であった昭和40年前後、分会が結成され公然化したころ、折りにふれて労働組合、合同労組を批判する発言を行っていた。例えば次のようなものである。

- ①「会社に労働組合はいらない。その金看板を降ろすわけにはいかない。」（同38年8月1日、藤沢工場朝礼）
- ②「双筈会よりも組合がいいというのならば、双筈会を組合にすればよい。」（同41年8月1日、藤沢工場朝礼）
- ③「神奈川一般労働組合は、共産党が指導しているもので、会社をつぶすものであるから、私は、彼達3名の加盟している組合とは徹底的に闘う。同盟なら賛成する。・・・X6、X7、X8はこのような組合に入っているから彼達の組合に加盟すると会社はつぶされる。」（同42年5月8日、始業朝礼）

ロ 分会の公然化以降下記ハの和解成立までに、組合と会社の間には、分会員の解雇等について、神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川地労委」という。）への不当労働行為申立て事件が3件、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）への提訴事件が5件係属した。このうち、神奈川地労委は2件について一部救済命令を発出した。

ハ 同52年9月5日、組合と会社との間に和解が成立し、両者は、和解協定書において、「会社と組合は、これを機会に今後、労働組合法並びに労働基準法を遵守し、健全な労使関係の確立に努めるものとする。」と協定するとともに、神奈川地労委及び横浜地裁に係属していた事件を取り下げた。

(2) 和解後の労使事情（昭和52年～平成元年）

イ X2及びX4の双筈会復帰をめぐる問題

(イ) 昭和52年10月28日、双筈会は、同42年5月に分会のビラをまいた

ことを理由に双筈会を除名されたX 2 及びX 4 の双筈会への復帰を会社が打診したのに対し、「(両名の復帰は、) 双筈会に対する中傷誹謗についての謝罪文の提出及び提出後1年間の行動でその証左をするという2つの条件を満たしてのち」となる旨会社に文書回答し、X 2 及びX 4 の双筈会への復帰を認めなかった。これに対し分会は、上記(1)のハの和解協定中の「両名に対する双筈会の除名取消しについては、会社として十分配慮するものとする。」という条項の履行を会社に要請した。

(ロ) 同53年9月12日、分会はX 2 及びX 4 の双筈会復帰について会社と団体交渉を行った。この交渉の席上、会社は、「双筈会の常任理事会においては、会社とNOK労組指名の常任理事によって決められるが、過半数を占めるNOK労組の常任理事全員が反対しているので、X 2 及びX 4 が双筈会に復帰できない。」旨説明した。

(ハ) 同54年4月10日、双筈会の同54年度第3回常任理事会で、X 2 及びX 4 の双筈会復帰が認められた。

ロ X 3 及びX 5 のNOK労組脱退

(イ) 同60年11月7日、X 3 及びX 5 は、NOK労組に脱退届を提出し、会社にもNOK労組脱退を通知して、分会に加入した。翌8日、分会は両名のNOK労組からの脱退及び分会への加入をNOK労組に対して通知した。

(ロ) NOK労組は、すぐにはX 3 及びX 5 の脱退を認めず。NOK労組藤沢支部の執行部役員がX 5 の自宅を訪問したり、職場及び「ふじニュース」(NOK労組藤沢支部機関紙。毎週月曜日及び木曜日発行。)紙上で、両名に対しNOK労組への復帰を呼びかけた。

(ハ) 同月20日、NOK労組は、藤沢支部長名でNOK労組脱退について「NOK労組藤沢支部として重大な決意をもってしかるべき処置を取らざるを得ない。」旨両名に警告を発した。

(ニ) NOK労組は、同61年1月11日付け「団結」(NOK労組本部機関紙)及び同月8日付け「ねんりん」(NOK労組藤沢支部機関紙。年1回発行。)の中で、「X 3・X 5 事件に関する件」と題してX 9 中央執行委員長の次のような声明を発表した。

「我々NOK労組のとるべき決断は、我々の生活の破壊につながる左翼的労働運動＝分会と断固闘っていくと同時に、大いなる勇気をもって彼等の狙いとする係争に決して巻き込まれぬ方法をとることである。

即ち、我々NOK労組は、彼等分会に係争のチャンスを与えることなく(除名という処置をとらず脱退の確認)、我々の大切な職場を守るため、我々4,700余名全員の力をもって断固として分会を排除する為の行動を開始していくことを、ここに決断する。…活動の五原則の第一にうたわれているのは、NOK労組は自主的

に結成されたものであり、それ故、誰からの支配干渉も許されないということである。そしてここで特に銘記すべきは、『階級闘争至上主義』＝『左翼的労働運動』を明確に排除していくことをうたっていることである・・・。」

- (ホ) 上記「ねんりん」では、加えて「藤沢支部には分会という組織が存在していたにもかかわらず、無視することが組織防衛上最善と考えてきた。」が、今後は「『太陽』なるビラの受け取り拒否運動を実施していく。」「アンケートの実施や個別訪問で接触を図ることもあるので、情報収集と注意について機関紙を通じて実施する。」として、「分会と断固戦っていく」という方針を示した。

ハ X 3 及び X 5 の配属問題

- (イ) 同61年4月、会社の『オールNOK十五カ年計画』の第一期五カ年計画が開始され、福島県二本松市に新工場（二本松工場。同62年6月以降は二本松事業場と改称。）を設立することとなった。移管部門は藤沢工場の樹脂製造部門（樹脂製造部と設計四部）であり、原則として、男子の事務職及び技術職は全員異動対象者となった。この移管による異動対象者は、本社採用者及び工場採用者を併せて百数十名であった。X 3 及び X 5 の職種は、それぞれ品質管理技術職、設計技術職であり、X 3 は樹脂製造部に、X 5 は設計四部に所属していたため、両名とも異動の対象となった。
- (ロ) これに対し分会は、X 3 及び X 5 の二本松工場への配転により組合活動上重大な支障を生ずるとして、組合とともに同年9月29日以降翌62年3月24日まで、8回に及ぶ配転問題に関する団体交渉を会社と行った。これに対し会社は、X 3 及び X 5 を二本松事業場への異動対象からはずし、同年8月1日の異動で、X 3 及び X 5 を新設の福島事業部樹脂製造部付藤沢駐在（以下「藤沢駐在」という。）に配属した。
- (ハ) X 3 及び X 5 の藤沢駐在における職種は品質管理技術職で、その職務は、樹脂製造部の外注製品及び部品の受入れ、払出し、不具合調整、クレーム対策、包装、入庫・出庫業務であった。
- (ニ) その後、分会は、両名を「藤沢駐在」という2人だけの職場に配属したことは極めて不当な差別であるとして、X 3 らの配属問題について、同63年3月から同年4月にかけて要求若しくは要請を繰り返した。同年7月1日、X 3 は藤沢事業場開発品事業部品質管理部検査課、X 5 は同事業場開発品事業部開発部開発試作課へ、それぞれ配属された。

ニ NOK 労組藤沢支部の「3ない運動」について

- (イ) NOK 労組藤沢支部は、上記ロの同60年11月の X 3 及び X 5 の NOK 労組脱退及び分会への加入以降、「ふじニュース」紙上を中心に、「ビラを取らない・読まない」、「カンパ・アンケート等に応じ

ない」、「分会の誘いに乗らない」等の標語を掲げて運動を行ってきた。

(ロ) さらに、同支部は、平成元年10月12日発行の「ふじニュース」紙上において、「ビラは受け取らない、カンパに応じない、アンケートには答えない」という上記の運動を「3ない運動」と命名し、以後、同機関紙上で、「3ない運動」を訴えた。

(ハ) これに対し分会は、同2年2月9日、NOK労組本部に「3ない運動」をやめるよう抗議を行った。同月27日、分会は「3ない運動」に対する闘争本部を設置した。また、分会は、同年6月12日、「3ない運動」に関して会社への抗議を開始した。

(ニ) なお、「ふじニュース」紙上に「3ない運動」に関する記事が掲載された回数は、NOK労組第21回定期大会以前の直前1年間をみると、合計2回であった。また、後記3の(2)認定のY2最高相談役の発言のあったNOK労組第21回定期大会の行われた同元年9月3日から分会がNOK労組本部に抗議した同2年2月9日までの約5か月間は合計6回、さらに、同2年2月9日以降の1年間は、合計70回であった。

3 Y2最高相談役の発言

(1) Y2の地位

イ 会社の最高相談役Y2（以下「Y2最高相談役」という。）は、会社の実質的な創業者であり、昭和25年11月以降35年間会社の代表取締役社長、同会長等を務め、会社経営の中心的存在であった。会社の代表取締役会長を退任した同60年6月、新設された最高相談役に就任し、本件初審申立時に至るまで代表権は持たないものの会社の最高相談役の役職にあった。

ロ Y2最高相談役が会社の代表取締役会長を退任して以降、平成元年6月までは、同人の弟のY3が会長を、Y2最高相談役の長男のY1が社長を務めたが、同年7月以降は、Y1が社長と会長を兼務し、会社の経営に当たっている。

ハ Y2最高相談役は、現在も、上記1の(4)のニの「総合経営会議」にほとんど常時出席し、訓示及び発言を行っている。また、その訓示及び発言の内容は、その都度、会社の社内報「種とまと」の巻頭に掲載されている。

さらに、会長等会社幹部は、訓示の中でしばしばY2最高相談役に言及し、その記事が「種とまと」に掲載されている。

(2) Y2最高相談役のNOK労組第21回定期大会における発言

Y2最高相談役は、平成元年9月3日、東京都港区内のホテルにおいて開催されたNOK労組第21回定期大会に来賓として招かれ、大会終了後特別講演を行った。その講演は、主としてY2最高相談役自らの人生観を述べたものであったが、その中で、NOK労組の運動方針である「活

動の基本」第1項を引用し、下記の発言を行った。「前置きが非常に長くなったんですが、きょう、第21回の定期大会の議案書を見せてもらって、最初のほうだけ、ちょっと目を通しましたけれども、『活動の基本』という第1項目に、『我々の組織は自主的なもので、いかなる者からの支配干渉を許さず、階級闘争至上主義を明確に排除し、自由にして民主的な労働運動を推進する』と書かれています。・・・私は、活動の基本の第1項目にこういうことが書かれているということは、すばらしいことだと非常に感銘を深くしております。…NOK労組はいかなる者からの支配干渉を許さない。また、共産主義者や社会主義者が言っている階級闘争至上主義も明確に排除する。そして、自由にして民主的な労働運動を推進する。これは自由主義の組合のあるべき姿を実に明確に、余すところなくはっきり第1項目にうたっている。私は非常に共感を覚えます。」

なお、NOK労組第21回定期大会議案書には、表紙裏面に、大会スローガンとともに、「活動基本」の全文（5項目）が記載されていた。

4 新入社員に対する組合加入勧誘活動等について

(1) 会社の新入社員研修について

イ 会社の新入社員研修は、本社採用の従業員が東京都渋谷区代々木にあるオリンピック記念青少年総合センター（以下「オリンピックセンター」という。）で、事業場採用の従業員が各事業場で、それぞれ受けることとなっていた。会社の新入社員採用日は例年4月1日付けであるが、オリンピックセンターでの新入社員研修は昭和50年ころから毎年実施されるようになり、例年3月下旬ころから4月中旬ころまで行われている。この研修期間中、新入社員は同センター内の宿泊施設に全員合宿となり、日曜日以外は外出禁止とされている。

ロ また、例年、新入社員は、3月末ころ会社との労働契約書に署名及び捺印をしていた。労働契約書の第4項は、会社とNOK労組とのユニオン・ショップ協定に基づき、同45年ないし同46年ころに会社が作成したもので、「乙は、乙が甲の従業員となった後1カ月以内に労働組合に加入しないとき、あるいは、みずから加入した労働組合から除名させられまたは脱退したときには、甲において契約を解除されても異存のないことを約束する。」とされていた。

ハ X5は、同59年3月に会社に本社採用の従業員として採用され、オリンピックセンターで実施された会社の新入社員研修に参加した。この年のオリンピックセンターでの研修は、会社の本社採用の男子の高等専門学校、大学及び大学院卒業の新入社員並びにグループ会社の新入社員の計45名を対象に、同年3月27日から同年4月13日まで行われた。

同年3月28日、X5は、上記ロの会社との労働契約書に署名及び捺印をした。

この研修の中で、X 5 は、会社にある労働組合についての説明を会社から受けた。

また、同研修では、研修の合い間の休み時間に研修会場（教室）に N O K 労組役員数名が現れ、X 5 は、他の新入社員とともに N O K 労組についての説明及び同労組への加盟要請を受け、X 5 を含む新規採用の従業員全員がその場で加入申込書を書いた。

なお、X 5 は上記 2 の (2) のロの (イ) のとおり、同労組を脱退して、同日分会に加入した。

(2) 組合加入勧誘活動に係る分会の要求と会社の対応

イ 昭和55年3月12日、分会は、会社に対し、「組合としての新入社員に対する説明と加入の呼びかけを行うための場所と機会を N O K 労組と同等の条件で設けるよう要求する。」旨の「新入社員に対する説明会の件」と題する要求書を提出した。これに対し会社は、同月21日付で、「会社はいずれの組合に対しても、研修期間中、特にそのような機会を与える考えはないこと。分会が会社規律に違反しない限り組合加入の呼びかけを行うことは自由であり、これについて会社からとやかく言うつもりはないこと。ただし、研修室並びに宿舎への立入りは禁止する。」とした上で、研修グループごとの研修期間、研修場所及び休憩時間を記載した文書で回答した。

ロ さらに同56年3月24日付けで、分会は、会社に対し、「新入社員に組合の宣伝と加盟を訴えたいので、その宿泊場所、新入社員教育スケジュールを明らかにしてほしい」旨の要求書を提出した。

これに対し会社は、同年4月1日付で、「研修期間中、研修施設並びに宿舎への立ち入りは、厳に禁止する。」との但し書を付して新入社員の教育スケジュールについて文書回答した。

ハ 同61年2月26日、分会は、会社に対し、「①新入社員の集合教育カリキュラムの中に、N O K 労組と同等に組合の説明の時間を設け、組合の説明の場と加盟手続きを行う場を与えること。②新入社員に対し、N O K 労組と同様の資料の配布を認めること。」を要求した「新入社員を迎えるに当たっての要求書」を提出した。

これに対して、同年3月12日、会社は、「①会社は、いずれの組合に対しても研修期間中特にそのような機会を与える考えはない。②研修期間中、研修室（研修施設のある敷地内を含む。）、宿舎、会社施設内への立入り並びに右施設内での資料等の配布行為は一切禁止する。なお、このことについて N O K 労組に対する取扱も同様のものである。③分会の新入社員に対するパンフレットの配布について、受け取らないようにという介入は一切行っていない。」旨文書回答した。

ニ また、分会は、同62年ないし平成元年にも会社文書で同様の要求をしたが、これに対する会社の回答は、文書回答のみであり、その内容も基本的に同61年と同内容のものであった。なお、この件に関する

会社の同61年及び同62年回答書には、研修の期間、場所及び休憩時間を記した新入社員教育日程が添付されていた。

(3) 平成2年度の新入社員に対する組合加入の勧誘活動等

イ 平成2年3月9日、分会は、会社の新入社員研修に関連して、「①新入社員研修（集合教育）期間中に、組合の説明と加盟の訴えのために1時間程度の時間と場所を本社地域、藤沢地域にそれぞれもうけること。②新入社員に対する組合の宣伝活動に対する妨害・干渉を行わないこと。」との要求書を会社に提出した。

これに対して、同月23日、会社は、分会に対して、「会社はいずれの組合に対しても研修期間中にそのような機会を与える考えはない。また、研修期間中、研修施設・宿泊施設への立入り並びに右施設内における資料等の配布行為も一切禁止する。このことについては、NOK労組に対する取扱いも同様である。・・・会社は同労組（NOK労組）に対しても便宜を図ってきてはおらず、・・・」との文書回答を行った。

ロ 同2年度の新入社員研修は、オリンピックセンターでは、総合事務職及び技術職（大・高専卒男子）が同年3月28日から同年4月5日まで、一般事務職（短大・高卒女子）が同年3月29日から同年4月3日まで、藤沢事業場では、技能職（高卒男女）が同年3月26日から同年4月9日まで実施された。オリンピックセンターでの研修受講人員は合計で217名、藤沢事業場での研修受講人員は91名であった。

ハ 同2年度の会社入社式は、同年4月2日午前10時30分から午前11時15分まで、会社の本社9階会議室で実施された。入社式終了後、新入社員は本社近くのホテルに連れていかれ、NOK労組の説明会とその加入手続きがそこで行われた。

(4) 会社のNOK労組と分会への対応

イ 新入社員でNOK労組に加入しなかったケースはなく、加入については、NOK労組本部が会社の人事部労務課に対して例年4月初めころ新入社員全員（昭和55年は434名、同56年は416名、平成元年は492名、同2年は696名）の加入を通知していた。

ロ 新入社員は、平成3年度は入社式終了直後に本社近くのホテルに、同4年度は研修開始日の前日の3月30日に、本社近くのビルに、同5年度は同じく研修開始日の前日に本社に、それぞれ集められて、その場でNOK労組への加入手続きをした。

ハ NOK労組は、新入社員研修に関連して文書による申入れを会社にしたことはなかったが、会社はNOK労組には、同労組の結成直後の昭和45年ころ、同労組から新入社員の勧誘活動を行いたい旨の申入れがあった際に、「立入り禁止となるのは、オリンピックセンターの場合、研修を行う教室及び廊下を含む宿泊施設であること。研修時間外の昼休みや研修終了後の自由時間等を利用して組合説明会を開催し得

ること。」を口頭で説明していた。

ニ また、本件初審審問において、会社側証人は、「工場での新入社員に対する組合勧誘について、研修期間中、組合員勧誘を目的としての新入社員が入寮している寮への立入り及び新入社員が研修を受けている職場への立入りは禁止するが、その他の会社構内における勧誘行為は規律に違反しない限りかまわない。分会及びNOK労組ともに、会社構内で新入社員に組合加入申込書を渡すことも、会社の許可を得ていれば就業規則違反にならないとの見解をとっていた。」旨証言したが、これについて、会社は、分会から特に質問もなかったという理由で、分会には全く説明していなかった。

ホ 分会員は、昭和50年から平成3年まで、新入社員研修が実施されているオリンピックセンターに入構したことはなかった。本件初審審問において、会社側証人が、オリンピックセンターでは研修期間中でも教室及び宿泊施設以外は自由時間等を利用して新入社員に対する加入勧誘活動が自由にできる旨証言したため、同4年3月31日、オリンピックセンターの研修会場において、分会長のX2らが一般事務職の新入社員40～50人に対し休憩時間中に勧誘活動を行った。

これに対し会社は、人事部長、労務課長などがその活動を監視し、分会が配布した新入社員勧誘パンフレット（以下「パンフレット」という。）を受け取った40～50人の新入社員全員から、受付機の所で、人事の担当者が、受付書類と引き換えに取り上げた。分会は、その場で会社に抗議した。

ヘ 初審申立時点における会社とNOK労組との労働協約では、従業員の採用について次のような規定がある。

「第6条（会社の通知義務）

会社はつぎの各号の一に該当する場合は文書をもって組合に通知する。

(1)、(2)略

(3) 従業員の採用・異動

第28条（採用）

会社は従業員の定期採用にあたっては、組合にあらかじめその方針・基準について説明し、意見聴取を行ない、就業規則に定める手続きにより、採用するものとする。」

加えて、NOK労組が出席している総合経営会議の席上でも、従業員の新規採用についての計画及び結果が報告されていた。

(5) 分会による藤沢事業場構内でのパンフレット等の配布

イ 平成2年4月5日、藤沢事業場採用の新入社員に分会の宣伝をするために、X2、X4、X3及びX5（以下「X2ら」という。）は、腕章を着用して、就業時間外の午前7時10分から同20分までの間、藤沢事業場構内の研修センターの入口で、パンフレット及び分会の職場

新聞「太陽」(B5版。以下「太陽」という。)を配布した。当時、藤沢事業場では新入社員は全員同事業場構内の寮に入っており、同事業場構内の研修センターで研修期間中であった。

分会は、それまで藤沢事業場付近では西門または北門の門外で「太陽」を配布していたが、分会結成以来、分会が藤沢事業場構内でパンフレット又は「太陽」を配布したこと及び腕章を着用したことは初めてであった。

X2らが着用した腕章は赤地に白抜きで「エヌオーケー分会」と書かれており、同人らはパンフレット等の配布時のみ腕章を着用していた。

同年4月当時、藤沢事業場の2交替制・3交替制を除く一般勤務者の就業時間は始業午前8時00分、終業午後4時50分となっており、X2らの就業時間は一般勤務者のそれであった。

ロ 同日午後2時ころ、会社は、X2らにそれぞれ藤沢事業場第一応接室に出頭を命じ、会社の呼出しを拒否したX2を除く3名に対し、藤沢事業場のY4業務部長(以下「Y4」という。)、Y5労務課長(以下「Y5」という。)らが、会社就業規則第14条、第15条に違反するとして、パンフレット等の配布及び腕章の着用をやめるよう注意した。この際、Y4は、X4とのやりとりの中で次のように述べた。

Y4 「(会社就業規則)14条(入門禁止、退出)、15条(集会等の許可)に明記してある。X4君はそのことはよく知っていると思っていた。今まではこんなことはなかったし。」

X4 「じゃ申し出れば許可するのですか。最初から許可なんかしないでしょう。それにNOK労組は構内どこか職場内で配っているじゃないか。しかも机に入れたりしているじゃないか。」

Y4 「(15条は)会社の専権事項だ。それにNOK労組の場合は、組合員と特定し手交することを許可している。分会だって分会員に限って配布したいということであれば検討はする。」

ハ 同年4月9日、X2らは、就業時間外の午前7時10分から同55分まで、藤沢事業場西門の前で「太陽」を配布した。この時、西門守衛所内で、藤沢事業場のY6業務部次長(以下「Y6」という。)、Y5及びY7業務課長(以下「Y7」という。)が分会の「太陽」の配布状況を監視していることに気付いたX2が同守衛所に行って抗議したところ、Y5が出てきて、X2の腕章を引っ張り、「腕章をはずせ」と注意した。

分会の「太陽」配布に対する会社職制による監視はこれが初めてであったが、この日以降、約2か月間続けられた。

ニ 同月12日、組合及び分会は、同月5日会社が分会員を呼び出し、パンフレット等の配布及び腕章の着用をやめるよう注意したことについて会社文書で抗議した。

ホ 同年5月21日、X2らが、腕章を着用して、就業時間外の午後10時から同40分までの間、2交替、3交替制勤務者の終業直後に合わせ、藤沢事業場構内の研修センター入口付近及び体育館付近で「太陽」を配布していたところ、藤沢事業場のY8労務課員（以下「Y8」という。）が約10分間にわたり就業規則違反であるとして、「腕章をはずせ」、「会社構内だから外へ出ろ」などと発言し、「太陽」の配布を中止させようとした。

ヘ 同月22日、X2らが、腕章を着用して、就業時間外の午前7時10分から同55分までの間、藤沢事業場構内の研修センター入口付近及び体育館前付近で「太陽」を配布していたところ、藤沢事業場のY5、Y9労務係長（以下「Y9」という。）及びY8がそれぞれ、「腕章をはずせ」、「外に出ろ」、「ビラを配るな」などと発言し、「太陽」の配布を中止させようとした。

ト 同月23日、X4、X3及びX5の職場の各上司がそれぞれの者を呼び出し、同月22日の「太陽」の配布について就業規則違反であるとして、藤沢事業場構内での「太陽」の配布をやめるよう注意した。

同月31日、組合及び分会は、上記の同月21日から23日までの会社の行為について、会社に文書で抗議した。

チ 同年6月6日、就業時間外の午前7時ころ、X2が「太陽」の配布のため藤沢事業場構内の組合事務所から寮へ向かう途中、Y4がX2に対して、「腕章をはずせ」、「はずさないのなら外に出ろ」と注意し、その際、藤沢事業場労務課員に写真撮影をさせた。

さらに、同日、就業時間外の午前7時10分から同55分までの間、X2らが藤沢事業場構内で「太陽」を配布していたところ、藤沢事業場のY6、Y5、Y7、Y9及びY8が、「腕章をはずせ」、「ビラを配るな」、「外に出ていけと命令しているんだよ」、「NOK労組は別だよ」などと発言し、「太陽」の配布を中止しさせようとした。

同日、X2らの職場の各上司がそれぞれの者を呼び出し、藤沢事業場構内での「太陽」の配布が会社の許可を受けていないもので就業規則違反であり、やめるよう注意した。

リ 同月18日、会社は組合及び分会に対し、藤沢事業場構内での無許可の組合ビラ配布等の就業規則違反行為を繰り返さないよう求める抗議文を提出した。

ヌ 同月19日、X2らは、就業時間外の午前7時10分から同55分までの間、藤沢事業場構内で「太陽」を配布していたところ、午前7時30分ころから同55分まで、藤沢事業場のY5、Y7、Y9及びY8が、「腕章を外せ」、「ビラまくな」、「出ていけといっているんだ」などと発言し、「太陽」の配布を中止させようとした。また、Y9は、「太陽」を受け取る従業員をビデオで撮影した。

同月29日、組合及び分会は、上記の6月6日及び同月19日の会社の

行為について会社に文書で抗議した。加えて、同月18日付けの会社の抗議文に対しても文書で抗議した。

ル 分会は、上記の同2年4月5日、4月9日、5月21日、5月22日、6月6日及び6月19日のパンフレット等の配布について、会社に対し許可申請を行っておらず、会社の許可を得ていなかった。

また、分会が配布したパンフレット及び「太陽」には、分会の労働組合についての考え方、会社の労働条件に関すること、NOK労組に関すること等が記載されていた。

パンフレット等の配布の態様は、「おはようございます」等と声をかけつつ、通行する従業員に配布するというものであった。

分会がパンフレット等を配布したのは、藤沢事業場構内の工場と寮、研修センター、第2食堂及び体育館とをつなぐ通路周辺であり、対象としたのは新入社員等の寮生を含む出退勤途中の従業員であった。当時、藤沢事業場構内の寮には新入社員を含め従業員約270名が入寮していた。

(6) 会社における文書等配布の許可手続

イ 初審申立時点における会社の就業規則には、次のような規定ある。

「第14条（入門禁止、退出）

会社は、つぎの各号の一に該当すると認める従業員に対しては、その入門を禁止し、または退社あるいは退場を命ずることがある。

（中略）

(2) 異様な服装をしているもの、あるいは会社の禁止した服装をしているもの。

（以下略）

第15条（集会等の許可）

従業員は、会社の許可なくして会社の施設内で集会を行い、または文書図画を配布し、もしくは掲示をなし、その他会社の施設を使用することをしてはならない。」

ロ 藤沢事業場における文書等配布許可手続は、開発品事業部業務部労務課が担当していた。そして、文書等配布の許可又は不許可の判断は労務課長が行うこととなっていたが、会社はその判断基準を特に定めていなかった。

ハ NOK労組は、各職場の職場委員を通じて機関紙等の印刷物を配布する方式をとっていたが、NOK労組の職場の中で配布する印刷物等についても、会社とNOK労組との労働協約第26条（「組合は会社の施設内において図書・印刷物その他の文書を配布（する）・・・場合は、あらかじめその実施について会社の許可をうけなければならない。」）によって、事前に逐一会社に許可申請することとなっていた。NOK労組は、機関紙の配布について、NOK労組の組合員を対象に配布する許可申請をして、会社はこれを許可している。

第2 当委員会の判断

1 NOK労組第21回定期大会におけるY2最高相談役の発言について

(1) イ 会社は、Y2最高相談役の本件講演における発言が不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として、次のとおり主張する。

(イ) Y2最高相談役には代表権はなく、会社の経営方針に関して相談に応ずることはあっても、何ら権限を有していなかったのであるから、「使用者」又は「使用者に準ずる者」に該当しない。

(ロ) NOK労組第21回定期大会におけるY2最高相談役のNOK労組の活動方針に言及した部分は、同人の講演全体をつぶさに検討する限り、来賓として招いてくれたNOK労組に対する儀礼的挨拶以外の何物でもなく、その内容には、威嚇、報復、利益誘導等はなく、支配介入の言論に該当せず、不当労働行為ではない。

(ハ) 上記Y2最高相談役の発言当時（平成元年9月）、特に会社と分会との間で具体的労使紛争が生じていたことはなく、同発言は労使関係の平穏な状態の中で行われていたものである。また、同発言によって「3ない運動」が激化したという初審命令の判断は、完全な誤謬である。

ロ 他方、組合は、①Y2最高相談役がかねてから分会嫌悪、分会排除意思を公然と表明していたこと、②Y2最高相談役が会社の実質的最高責任者であること、③本件Y2最高相談役の発言は、NOK労組の分会排除方針を讃美することによって自己の長年にわたる所信を表明したものであること、④その結果、NOK労組による分会排除施策である「3ない運動」が本件Y2最高相談役の発言直後から質的にも量的にも激化したことの事実を鑑みれば、本件Y2最高相談役の発言は不当労働行為であることは明らかであると主張する。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の3の(1)認定のとおり、Y2最高相談役は、代表取締役退任後も、会社の経営方針には何ら法的権限は有していないものの、会社の実質的な創業者として、その発言は会社の役員及び従業員に大きな影響力を持っていたものと認められる。

ロ しかしながら、本件Y2最高相談役のNOK労組第21回定期大会での特別講演については、前記第1の3の(2)認定のとおり、その中に、NOK労組の運動方針である「活動の基本」第1項を引用し、賞賛した箇所があるものの、これをもって直ちに分会の排除を意図した発言であると認めることは困難であり、むしろ、講演の内容を全体としてみれば、同講演の主旨は、Y2最高相談役自らの人生観を主に表明し、その中で一部NOK労組の運動方針に言及したものとみるのが相当であり、同人が組合ないし分会を一方的に批判したり、NOK労組の運営を自ら望む方向に誘導したものと認め難い。

したがって、この点についての会社の主張には理由があるといわざ

るを得ず、これを不当労働行為とした初審判断は相当でない。

ハ なお、前記第1の2の(2)のニ認定のとおり、本件Y2最高相談役の発言のあった平成元年9月以降、NOK労組による分会ビラの受取り拒否運動が「3ない運動」として従来より積極的に行われるようになったことが認められるが、これがY2最高相談役の発言に起因したものと認めるに足る疎明はなく、これについての組合の主張は採用できない。

2 新入社員に対する組合加入勧誘活動等について

(1) 会社は、初審命令が新入社員の労働組合への加入勧誘活動に関する取扱いについて、会社がNOK労組と分会との間に差をつけたと判断したことは事実誤認に基づくものであるとして、次のとおり主張する。

イ 会社は、分会及びNOK労組の新入社員の獲得に関しては、一貫して無関与であって、これまで、いずれの組合に対しても一切の便宜をはかってこなかったもので、会社の立場は極めて公平なものであった。

ロ 会社がNOK労組に示した新入社員勧誘活動に関する回答の解釈は分会も当然承知していたはずであり、NOK労組の新入社員勧誘の活動状況も会社は全く承知していない。

ハ 本件初審において組合は、組合説明会の開催についての差別に対する救済申立てしか行っておらず、新入社員に対する加入勧誘活動の機会についての差別に対する救済申立ては、組合の初審最終陳述書で初めて拡張的になされたものである。初審命令は、この拡張された部分に関する会社の主張・立証をさせないまま、新入社員に対する加入勧誘活動の機会を与えることについて、会社が申立人組合とNOK労組とを差別したとの判断の下に不当労働行為を認定したが、これは、不意打ち認定であって、手続の面からも初審命令の判断は違法不当といわざるを得ない。

(2) よって、以下判断する。

イ 前記第1の4の(4)のハ認定のとおり、会社は、新入社員研修期間中の労働組合への加入勧誘活動について、NOK労組に対しては、昼休みや研修終了後の自由時間等に説明会を行ってもよい旨口頭で伝えていたのに対し、同(3)のイ認定のとおり、分会に対しては、平成2年においても従前同様、「研修期間中、研修施設・宿泊施設への立入り並びに右施設内における資料等の配布行為を一切禁止する。」との文書回答を行ったのみで、これについて特にNOK労組に示したような説明を行わなかった。これに関連して会社は、「分会から質問を受けなかったため、分会には研修会場への立入り禁止に関する会社の解釈を話さなかった。」旨主張するが、上記会社回答の文面からみて、会社からの具体的な説明がない限りNOK労組に示されたような解釈をすることは困難であり、会社の新入社員への労働組合加入勧誘活動に関するNOK労組と分会の扱いは、公平さを欠いたものであったと

いわざるを得ない。

- ロ また、前記第1の4の(4)のホ認定のとおり、分会は、本件初審審問において、上記イのNOK労組に示されていた新入社員研修期間中の労働組合への加入勧誘活動についての会社の見解を知り、平成4年3月に、初めてオリンピックセンターの研修会場で新入社員に対する勧誘活動を行ったところ、会社の人事部長などに監視され、分会が新入社員に配布したパンフレットを会社に取り上げられた。これに対し、NOK労組については、同(1)のハ認定のとおり、昭和59年にはオリンピックセンターでの研修の合い間の休み時間に同労組への加入手続を行ったこと、さらに、同(3)のハ認定のとおり、平成2年には入社式終了後、本社近くのホテルで、NOK労組の説明会と加入手続が行われていること、同(4)のイ認定のとおり、各年約400名ないし約700名の新入社員全員がNOK労組に加入し、入社早々の研修期間中である4月初めころ会社にそのことが通知されていることが認められる。
- ハ 以上を併せ考えると、会社は、平成2年度の新入社員研修中の労働組合への加入勧誘活動に関し、加入勧誘説明会の開催等についてNOK労組に示していた見解を分会には意図的に示さなかったものと判断され、このことにより、会社は、NOK労組に対し組合員獲得において分会よりも有利な状況を生ぜしめ、他方、分会に対しては組合員獲得においてNOK労組よりも不利な状況を生ぜしめたものと認めざるを得ず、これら会社の一連の対応は、複数組合併存下で各組合に対する平等な取扱いが要求されている使用者として、合理的な対応ということとはできないものであり、むしろ、分会の弱体化を意図したものと いわざるを得ず、この会社の行為は労働組合法第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。
- ニ なお、会社は、初審命令が初審申立人の最終陳述書で拡張された申立て部分に関して、会社の主張、立証をさせないまま行われたもので違法不当であると主張する。

しかしながら、組合は、初審「不当労働行為救済申立書」の「請求する救済内容」の第4項で「(3)当社が貴組合に対する新入社員に対する組合加入の機会賦与に関し、NOK労組と差別を行なってきたこと」の謝罪文の手交と掲示を求めていること及び初審における組合の主張、立証の全趣旨から、組合が説明会の開催のみならず新入社員に対する労働組合加入勧誘活動の平等な機会付与を求めていることは明らかであり、更に再審査においてこれらの点を含めて労使双方が十分主張、立証を行ったことを考えれば、会社の主張は採用できない。

(3) 分会による藤沢事業場構内でのパンフレット等の配布について

- イ 組合は、「分会が就業規則を無視しビラ配布について許可申請を怠った事実がある以上、会社の行動は会社の施設管理権行使の範囲を越えた行為と判断することはできず、会社の行動は不当労働行為に当た

らない。」とした初審命令を不服として次のとおり主張する。

- (イ) 本件は、許可申請しても許可されないことが、分会が主観的に確信していたばかりでなく、客観的にも明白な事案であった。このような場合にまで分会に許可申請という形式的手続を求めることは不当であり、本来自由であるべき労働組合活動、言論表現活動を会社が一方的に定めた就業規則によって抑圧するに等しいものである。
- (ロ) そもそも就業規則で定めてあるビラ配布の一般的許可制に対し、そのビラ配布が企業秩序を侵犯する可能性の有無にかかわらず、ともかく許可が必要であると解釈することは、組合活動の自由に対し多大な萎縮効果を生むものであって、憲法第28条及び第21条の趣旨に照らせば許されない。
- (ハ) そもそも本件ビラ配布活動は、その目的や具体的な配布方法に照らしてみても、会社の業務に悪影響を与えないものであることは明らかである。
- (ニ) 以上の点に照らせば、初審命令の不当性は明らかであり、会社の行為が不当労働行為となることは明らかである。

ロ 他方、会社は次のとおり主張する。

- (イ) 事前の許可を全くとろうとせず会社構内でビラまきを行い、その際、腕章を着用するという明白な就業規則違反の行為をしたことに対し、会社がその中止を求め、あるいは注意を与えることは当然の措置である。組合の見解は、正当な組合活動を行う限りそれを制約する就業規則の規定は一般的に効力を失い、たとえ許可制が定められていても許可なしで自由に振るまえるという考え方にほかならず、まさに就業規則否定論、企業秩序・職場規律否定論に等しいものである。
- (ロ) 組合は、本件ビラ配布活動が、その目的において、新入社員あるいはそれ以外の寮生に宣伝するため必要なものであり、また他に代替手段はなかったといい、また実際にも会社の日常業務に支障をきたさなかったというが、仮にそれらが事実としても、それが許可申請の手続を当然に無視してよい理由にならないのは当然である。

(4) よって、以下判断する。

イ 前記第1の4の(5)のル及び同(6)のイ認定のとおり、会社の就業規則第15条に、「従業員は、会社の許可なくして会社の施設内で・・・文書図書を配布・・・してはならない。」との規定があるところ、分会は、会社に対して全く許可申請をすることなく、藤沢事業場構内でパンフレット及び「太陽」の配布を行った事実が認められる。

ロ また、分会が上記パンフレット等の配布を藤沢事業場構内で行った背景として、次のような事情が認められる。

前記第1の4の(5)のイ認定のとおり、新入社員に対する勧誘活動を行うためには、藤沢事業場の場合、例年4月当初、新入社員は全員

同事業場構内の寮に入って同事業場構内の研修センターで研修を受けていることから、分会としては同事業場構内において、パンフレット等の配布を行ったものである。

ハ さらに、分会としてはパンフレット等の配布を藤沢事業場構内で4月当初早急に行う必要があったこと、一方、研修施設等へ立入り及び同施設内での資料等配布行為を禁止する旨の会社の回答及びこれまでの会社の分会に対する対応から、分会は、会社が就業規則上の許可を与えないのではないかという不信感を持っていたことが認められる。このため、平成2年4月5日に行われた第1回目の藤沢事業場構内でのパンフレット等の配布について分会は許可申請を行わなかったものと認められる。

また、その後の同事業場構内でのパンフレット等の配布については、前記第1の4の(5)のロ認定のとおり、同年4月5日には会社が無許可のパンフレット等の配布について分会員に注意した際にY4が行った「分会員に限って配布するのであれば許可を検討する」旨の発言で、分会は会社が分会員以外へのパンフレット等の配布を許可することはないとの確信を強めたことが原因となって許可申請をすることなく行ったものと認められる。

ニ ところで、分会の行ったパンフレット等の配布の態様については、次のことが認められる。

前記第1の4の(5)のイ、ハ、ホ、ヘ、チ及びヌ認定のとおり、分会がパンフレット等を配布した時間は、いずれも就業時間外で、配布場所は、藤沢事業場構内の工場と寮、研修センター等をつなぐ通路周辺であった。配布対象は、新入社員等の寮生を含む同事業場へ出退勤途中の従業員であって、配布した文書の内容も会社の労働条件等に関するもので、会社の業務にも支障が出るようなものではなかった。また、分会員はパンフレット等配布時のみ腕章を着用していた。

ホ これに対し会社は、前記第1の4の(5)のロないしル認定のとおり、分会の行ったパンフレット等の配布が無許可であること及びその際、分会員が腕章を着用していたことをもって就業規則違反であるとして、分会員らに繰り返し注意し、また、配布の状況を写真撮影やビデオ撮影する等して分会のパンフレット等の配布を中止させようとした。

ヘ 以上の諸事情を併せ考えると、分会が藤沢事業場構内で行った本件パンフレット等の配布行為は、上記のような事情の下で行われたものであるとはいえ、会社の就業規則所定の許可申請手続きを全くとっていないものであるから、会社がこれに対して、注意を与える等の行為に出たことは、会社の施設管理権行使の範囲を超えたものということではできず、これを不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文Iのとおり変更するほ

かは、本件各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7年7月5日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ⑩