

埼玉、平6不3、平9.9.11

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合  
申立人 全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部  
  
被申立人 巴精工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合及び申立人全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部に対し、下記文書を本命令書受領の日から5日以内に、手交するとともに、秩父工場の食堂内の壁面の従業員の見やすい場所に、縦1.5メートル、横2メートルの白紙一杯に明瞭に墨書して、7日間掲示しなければならない。(下記文書の中の年月日は、手交又は掲示する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合  
中央執行委員長 X21 様  
全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部  
執行委員長 X22 様

巴精工株式会社  
代表取締役 Y13

当社が行った下記の行為は、埼玉県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう誓約いたします。

記

- (1) 全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部及び全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部巴精工支部が団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらず、誠実に対応することなく開催を拒否し、支配介入したこと。
  - (2) 当社の専務及び主任らをして全日本金属情報機器労働組合のひぼう中傷をしたこと。
  - (3) 当社の主任らをして全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部巴精工支部の組合員に対して組合を脱退するよう働きかけ、また、組合加入を約束していた者に対して加入しないよう働きかけたこと。
  - (4) 全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部巴精工支部が解散するよう、組合員に圧力をかけるなどの行為を行ったこと。
- 2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人金日本金属情報機器労働組合（以下「JM IU」という。）は、金属、機械及び情報機器関連産業に働く労働者をもって組織される労働組合で、その組織構成は中央本部が置かれ、地方組織としては、都道府県ごと又は近隣府県にまたがって地方本部が置かれ、更に事業所、地域及び職能単位で支部（分会）が置かれている。

本件申立時の組合員数は、約12,000名で、加盟労働組合は11地方本部、2地本準備会、300支部である。

- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部（以下「埼玉地本」という。）は、JM IUに属する埼玉県内の支部及び分会を統括する労働組合である。本件申立時の組合員数は1,061名、支部・分会数は39支部・2分会である。

本件申立時、埼玉地本の組合員のうち個人加盟は全体の約1%の13名である。

- (3) 全日本金属情報機器労働組合埼玉地方本部巴精工支部（以下「支部」という。）は、平成6年6月26日に巴精工株式会社秩父工場で働く労働者でもって組織された労働組合である。支部の上部団体は、JM IU及び埼玉地本である。組合員数は、結成当時は9名であったが、本件申立時には2名となっていた。

また、支部を組織していた組合員は、個人としてJM IUに加盟していた。

支部はJM IU及び埼玉地本とともに、平成6年7月11日に本件申立てを行ったが、平成6年8月24日支部は解散し、同月25日に本件申立てを取り下げた。

- (4) 被申立人巴精工株式会社（以下「会社」という。）は、昭和35年8月12日に設立され、カメラや車両部品の製造加工販売等を業とする株式会社で、肩書地に本社を有し、埼玉県与野市及び同県秩父郡小鹿野町に工場を所有している。秩父郡にある工場（以下「秩父工場」という。）の本件申立時の従業員数は約70名で、そのうちパート社員は20名、準社員は2、3名である。

- (5) 会社の職制について

ア 秩父工場には、専務、工場長、そしてその下部職制として主任がある。

イ 主任には、技術主任と生産主任とがある。その主任の下に主任以上の者を除く従業員（以下「平社員」という。）がいる。ただし、主任の中には部下を持たない者がいる。

ウ 会社には、技術主任は10名くらい、生産主任は10から15名くらい

た。

X 1（支部結成後、支部の書記長に就任。以下「X 1」という。）の仕事のグループは、4、5名で、X 1の直属の上司はY 1生産主任であった。X 2（支部結成後、支部の委員長に就任。以下「X 2」という。）の仕事のグループには、Y 2技術主任、Y 3生産主任及びY 4生産主任（以下「Y 4生産主任」という。）がいた。

仕事のグループには、技術主任、生産主任の両方がいる所もあれば、技術主任と平社員、生産主任と平社員、平社員のいない主任だけの所もあった。

## 2 本件申立てまでの労使関係

- (1) 平成6年4月ころ、X 2は国鉄労働組合大宮工場支部のX 3（以下「X 3」という。）に労働組合の結成について相談を行い、労働組合について学ぶために他の従業員たちと学習会を始めた。

この学習会は合計で7、8回開かれ、最初の2、3回の参加者は4名くらいだったが、5回目あたりから8、9名集まるようになった。

このころ、X 2らは、平社員とパート社員に対して労働組合に入るよう勧誘していた。

- (2) 平成6年6月18日、秩父婦人福祉会館で、埼玉地本のX 4書記長（以下「X 4」という。）と会社の従業員10数名は、学習会を開催し、X 4はJMIU及び労働組合についての説明を行った。会社の従業員らは1週間後に労働組合結成の準備に入ることを決定した。
- (3) 労働組合結成（平成6年6月26日）の1週間くらい前に、X 1らが組合結成について、平社員とパート社員に話をしたときは、ほとんどの人が好意的に受けとめてくれたので、X 1らは半数以上の人が労働組合に加入するものと思っていた。
- (4) 労働組合の結成を準備していた加入予定者の1人が、その直属の上司である主任から、「組合のことを話さなければ、おめえには仕事を教えねえ。」と言われた。その者が組合のことを話したところ、主任から、「会社の主任みんなにも声を掛けた方がいいぞ。」と言われた。そこで、X 1らはY 5、（Y 6専務の義理の弟）、Y 7の両名を除く主任に対し、労働組合結成（平成6年6月26日）の1週間から2日前までに労働組合結成の話をしたところ、Y 8主任（以下「Y 8主任」という。）を除くほとんどの主任が、「いいことだ。」と言った。
- (5) 平成6年6月24日以前に、Y 8主任とY 9主任がX 2の所に来て、「組合結成について専務に話して来るぞ。」と言って、Y 6専務（以下「専務」という。）の所に行った。
- (6) 平成6年6月24日、専務は昼休みが終わった後の就業時間中に社内放送で秩父工場の従業員全員を食堂に集めた上で、Y 4生産主任の息子の難病手術のための募金について報告し、続いて今年度夏季一時金の支給について、「今度のボーナスについては、『0.8ヵ月プラス5万円』出しま

す。」などと説明を行った後、労働組合の結成について、「組合ができると会社はつぶれてしまう。」「20何年間やってきて、波風立てずにやってきた。」「ストライキを起こされると納品が間に合わない。」「信用を無くすと、仕事がやっていけない。」「社員でない上部の人と渡り合うだけの体力がない。」「外部の人とは対処していかない。」などと、涙ながらに訴えた。専務の話は、1時間から1時間半程度であったが、その大半は組合に関することであった。

- (7) 平成6年6月24日午後5時、仕事が終わった後、X2、X1ら、組合加入予定者9名は、会社の食堂を借りて組合の結成大会の開催について相談した。専務の話に動揺し、大会を延期すべきだと主張する者がいたが、結局は予定どおり6月26日に結成大会を行うことに決定した。
- (8) 平成6年6月24日の夜、X2はX4に電話で、専務から組合結成に関する話があったことを告げた。
- (9) 平成6年6月25日、会社の従業員7、8名とX4らは、組合規約の準備、会社への要求のまとめ、役員についてなどの労働組合結成に当たったの具体的な相談を行った。
- (10) 平成6年6月26日、秩父教育会館において、会社の従業員9名は、支部の結成大会を開催し、組合規約の承認、組合役員の選出等を行った。支部委員長としてX2、副委員長としてX5（以下「X5」という。）、書記長としてX1が選出された。結成当時の支部の組合員9名はすべて秩父工場の平社員であって、主任以上の職制の者は一人もいなかった。  
また、支部の結成大会には、X4、埼玉地本執行委員・ワラトクスチール支部執行委員長X6（以下「X6」という。）、埼玉県労働組合連合会傘下の秩父地区労働組合連合会（以下、「秩父労連」という。）のX7、X3及び埼玉県教職員組合中央執行委員・秩父労連事務局長のX8ら秩父労連の4名が出席した。
- (11) 平成6年6月27日、会社の食堂において、支部三役である委員長のX2、副委員長のX5及び書記長のX1は、X4、X6を交えて、専務に対して、支部の結成及び役員のお知らせ並びに会社への要求書（いずれも埼玉地本及び支部の連名によるもの）を提出した。この要求書には、支部の組合員の労働条件の改善等についての要求及びこれらの要求事項に関する団体交渉を平成6年7月5日に開催し、要求事項について会社が文書で回答することの申入れが記載されていた。X4やX2らは、支部の結成及び要求書の内容について説明した上、口頭でも団体交渉の申入れをした。

専務は、支部の結成について、「こういう中小企業は本当に大変で組合ができたら大変なのだ。もうつぶれるかもわからない。納期も間に合わなくなるし、ストライキでもやられたら大変なのだ。」とさかんに述べた。

しかし、専務は、団体交渉を特段拒否せず、また、支部が、会社が支部の組合規約を必要とするのであれば、後ほど提出しますと申し入れた

のに対して、専務は団体交渉開催の条件として、支部の規約の提出を求めなかった。

約1時間20分の話合いの後、専務とX4、X6及び支部三役の間で、要求事項につき平成6年7月5日午後1時に団体交渉を開催し、その際会社が要求書の要求事項に関して文書にて回答をする旨合意した。

- (12) 平成6年6月27日の昼休みに、支部の役員は秩父工場の従業員に対し、「組合結成のお知らせ」と題する書面を秩父工場構内で配布した。そして、同時に会社の従業員に対して、労働組合等についての説明を行った。
- (13) 平成6年6月28日午前8時過ぎころ、専務は秩父工場の従業員全員を秩父工場の事務所の前に集めて、支部が前日に秩父工場の従業員に対して配布した「組合結成のお知らせ」と題する書面の中の『「会社経営の内容を、私たちには一切知らせてはくれません。」「今度の一時金についても、当初は0.5か月＋アルファとのはなしでしたが、「組合ができる」と知るや、0.8か月＋5万円になりました。」』との記述について、「組合ができたから、0.8か月プラス5万円にしたわけではない。前から決まっていたことであり、主任クラスはみんな知っていることである。組合の言っていることは事実と反している。」と言い、支部のビラについて訂正するよう求めた。

それに対し、同日午前10時の休み時間中、支部の組合員が集まり、夏季一時金の「0.8か月プラス5万円」という話を組合員の中で聞いた人がいるかどうかを話し合った。その結果、どの組合員も一時金については「0.5か月プラスアルファ」くらいで支給されるとしか聞いていないことが確認できたので、支部の三役は専務に対し、「組合が事実に基づかないことを言っていると一方的に全従業員の前で言うことは不当であり、組合が事実をねじ曲げて宣伝しているかのような誤解を与える。誤解を解いてもらいたい。」と申し入れたが、専務は話合いに応じなかった。

- (14) 平成6年6月28日、埼玉地本は支部への加入を約束していたY4生産主任に対し、その息子の肝臓移植のためのカンパを渡したところ、同人は非常に感謝していたが、翌29日、Y4生産主任は人を介してカンパを返してきた。
- (15) 支部結成から平成6年6月30日までの間に、支部の内部で、支部への加入を強制した、あるいは支部からの脱退を阻止したなどの組合加入・組合脱退に関してのトラブルは、何ら生じていなかった。
- (16) 平成6年6月30日、専務は支部の三役を呼び、「質問、申し入れ並びに回答書」と題する書面（以下「質問書」という。）を手交した。この中にはおおむね以下のような記載があった。
- ア 支部の規約を提出しないのはなぜか。規約を至急提出してもらいたい。また、組合員の名簿があればその提出も要望する。
- イ 従業員より、「職務と権限を利用し、強引に組合加入活動をしたので、やむを得ず加入した。」などの問い合わせが来ている。事実かどうか

回答してもらいたい。

ウ 1994年6月26日に支部組合を結成したとのことであるが、当日は「組合の結成大会は行われていない。組合規約並びに要求事項の審議も行っていない。また、組合役員も一部の人たちによって事前に決められたものであり、役員選挙も行っていない。」と聞いている。また、支部の協定当事者適格が明瞭ではないから、それを明らかにしてもらいたい。支部が労働組合法上、適法かつ独立した労働組合で、しかも適法な手続きを経て結成され、協定当事者適格があることを会社に対して明らかにしない限り、団体交渉は開催しようがない。労働組合法上、適法かつ独立した労働組合で、しかも適法な手続きを経て選出された代表者以外の者と団体交渉をするわけにはいかない。

エ 組合への加入を強制してはならない。組合は民主的な団体でなければならない。また、組合からの脱退に関しても、「自らの意思で脱退することは自由であり、組合がこれを拒否したり、阻止したりすることはできない。」旨の裁判所の判決もある。

オ 組合活動は、就業時間中はもちろん、就業時間外であっても、会社施設構内において、会社の許可なく組合活動及び業務外の目的で会社施設（作業場、食堂、会議室、掲示板、電話、什器備品等）を使用することは違法であり、そのような行為があった場合は、処分等の責任追及を行う。

カ 会社は支部から提出されている要求書の要求事項については現在検討中であるので、後日文書をもって回答する。

会社に対する質問事項は、文書で申し出ることにしてもらいたい。

会社はこれに文書で回答することとする。

本回答並びに申し入れをもって、支部からの要求書に対する回答とする。

(17) 支部結成後、秩父工場の検査という場所に、支部からの脱退届の模擬文と紙と鉛筆が用意され、主任らは組合員に対し脱退届を書くのならば、その模擬文を見て書くようにと勧奨した。

(18) 支部への加入を口頭で約束していたが、未加入であったパート社員X9、X10、X11、X12、X13及びX14の6名並びに同じく未加入であったY4生産主任から1994年（平成6年）7月1日付けの脱退届が支部に一斉に提出された。

なお、7名の脱退届はいずれも「私は、全日本金属情報機器労働組合への加入を口頭にて約束しておりましたが、貴組合の方針についていけませんので、私の自由意志で、加入の約束を取消しとさせていただきます。1994年7月1日」というほぼ同一の文言であり、その用紙も同じコクヨB5版の縦罫紙であった。

(19) 組合員は、主任らから次のような嫌がらせをされた。

ア X15は、主任に、「組合なんかやっていると仕事を教えない。」「口

は利かない。」と言われた。

イ 直属の上司ではない主任がX16の所に来て、「組合なんてやっていないでどンドンやめろ。」と言った。

ウ X17は、直属の上司である主任に仕事を教えてもらえなくて困っていた。

エ 他の組合員も、直属の上司である主任から、「組合を辞めなければ仕事を教えないぞ。」と言われるなどの嫌がらせをされた。

(20) 平成6年7月5日、会社と支部及び埼玉地本との間で団体交渉は開催されなかった。

同日、X4が専務に対し電話で、再度団体交渉の申入れを行ったが、専務は支部が質問書に対して文書で回答しなければ応じない旨述べた。

(21) 平成6年7月5日、X2とX1は秩父労政事務所に会社との労使関係について、これまでのあらましを説明し、会社に対して指導をするよう求めた。

(22) 平成6年7月6日から8日までの3日の間に、支部の副委員長であるX5から同月6日付けで、組合員X18、同X16、同X17の3名から同月7日付けで、組合員X19、同X15、同X20から同月8日付けで脱退届が支部に提出された。

そのため、支部の組合員は委員長であるX2と書記長であるX1の2名を残すだけとなった。

前記7名の組合員の脱退届のうち、X5、X18、X16及びX19の4名の脱退届には、「私は、全日本金属情報機器労働組合の方針について行けませんので、私の自由意志で脱退致します。なお、私の脱退の意志は固く、慰留の説得はお断り致します。」と記載されており、日付は「1994年」と西暦が使われていた。

また、X5の脱退届には、「身内に迷惑がふりかかる。」と、X15の脱退届には「組合は正しいものだと思っています。しかし、身内等の事を考えると不安があります。」と記載されていた。

(23) 脱退届を提出した組合員のうち2名は、支部から脱退した後、X4、X6、X1、X2及び秩父労連の何人かと話をしたときに、「会社の主任らは脱退工作をするマニュアルを持っている。それに基づいて脱退工作をやっている。そのマニュアルの内容は、JM IUに対するひぼう中傷、JM IUは会社をつぶす組合、JM IUに入ると、ブラックリストに載ってもう二度と就職できなくなるなどというものである。」と話した。

(24) 平成6年7月11日、JM IU、埼玉地本及び支部は、当埼玉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。

### 3 本件申立後の労使関係

(1) 平成6年7月11日、埼玉地本及び支部は会社に対して文書で団体交渉の申入れを行った。しかし、会社は、これに応じなかった。その後も口

頭により団体交渉を求めたが、会社は一切これに応じなかった。

- (2) 平成6年7月18日、会社は埼玉地本及び支部の6月27日付け要求書に対する回答を文書にて提出した。
- (3) 平成6年7月22日ころ、7月21日の秩父労連の決定により、秩父労連の傘下の組合が会社に対して抗議文をファックスで50通以上送付した。
- (4) 平成6年7月26日、埼玉地本及び支部は改めて会社に対して、文書で団体交渉の申入れを行った。これに対し会社は、支部へ同年8月4日付け「回答並びに申入書」と題する書面により、本件の内容については埼玉県地方労働委員会で調査並びに審査中であるからその結果を待ちたいとの理由で団体交渉を拒否した。

その後も会社は一度も団体交渉に応じていない。

- (5) 平成6年8月6日の朝に、秩父労連傘下の組合員11名は、秩父工場の正門前でビラを配布した。ビラの内容は、会社は「組合の結成を認めず団体交渉を2か月も拒否」している、会社の「主任を使つての組合切り崩し工作は悪質な不当労働行為」である、「会社は団体交渉に応じろ」というものであった。
- (6) 平成6年8月8日、専務は就業時間中の午前8時過ぎに秩父工場の事務所の前に全従業員を集めた。そして、同月6日に秩父労連傘下の組合員らが配布したビラについて、X2とX1の両名に対して、「中身に一部誤解があるから見せろ。」と言った。X2が専務にビラを見せたところ、専務はおおむね次のとおりの内容の発言をした。

ア ビラに書いてある支部の住所と電話番号は会社のものであるが、社外に事務所を置くよう前から言っている。

イ ビラには、会社が主任を使つて組合つぶしをしていると書いてあるが、自分は主任らに対してそのようなことを命じていない。

ウ ビラを書いたのは誰だ。

これらの専務の発言などをX1が手帳にメモしようとしたところ、その場にいた主任らが、「そんなものを出すな。」「そんなことを書いて何になるんだ。」などと口々にどなった。

さらに、専務は主任らに向かって「主任を使つて組合つぶしをしているということはないよな。主任が個人でしていることで、私は組合をつぶすよう言っていない、そうだよな。」と言った。

専務の発言の後、主任らはX2とX1、に対して激しくヤジを飛ばしたが、主任らのそのような行為を専務は制止しようとはしなかった。

最後に、専務が「以上で終わり。」と発言し、従業員は解散し、仕事場へ向かった。

- (7) 平成6年8月10日、専務はX1に対して、支部あての郵便物を会社あてで送らないよう告げた。
- (8) 平成6年8月12日、秩父工場に郵便物が来たときに、専務がそれらのあて名を確認して、支部あてのものと思われる手紙について、「このよう

な所はうちにはありません。このあて名のもは持って来ないでください。これはお返しします。持ち帰ってください。」と言って、持ち帰らせたのをX1は聞いた。

- (9) 平成6年8月18日、Y10主任とY11主任はX1に対し、「今度の土曜日（平成6年8月20日）に話が聞きたい。」と言った。
- (10) 平成6年8月20日、X2とX1は、就業時間外の午後6時過ぎに会社の主任19名から秩父工場の食堂に呼び出された。主任らは秩父労連傘下の組合員が配布したビラについて、「全部回収しろ。」「こういうことをするな。」「組合の脱退工作は、専務がやったのでなくて、主任が個人でやったのだ。」「謝罪文を書け。」「みんなの前に出て土下座して謝れ。」「バカヤロー。」「仕事もできねえで、こんなことをするんじゃない。」「などと机をたたいたり、ののしりながら8時ころまで糾弾を行った。
- その際に、主任らは支部の組合員の脱退工作については、「会社がやっているのではなく、自分たちの判断でやっているのだ。」と言った。
- (11) X2は、会社でパート社員として働いている叔母から、「うちの方にも迷惑がかかるから、役員を辞め、組合も辞めてくれ。」電話で言われた。
- (12) 主任らは、支部がX1とX2の両名だけになった後、両名に対して次のような嫌がらせを行った。
- ア X1やX2が昼に食堂で食事をしていると、主任らがわざわざ横に来て食事をして、「おまえ、うそつき、この野郎、労働委員会でなんでもうそついているのだ。」「おまえがいると飯まずいから、おまえ向こうへ行け。」と言った。また、主任らは、X2とX1を呼び出して、「おまえなんでもうそをつくの。俺たちは勝手にやっていることで会社からの指示やなんかじゃない。うそつき、会社辞めろ。」などと言った。
- イ 主任らはX1とX2に、「組合を作ると会社がつぶれる。ほかにつぶれた会社もある。こんな運動をしていると、もし会社を辞めて再就職する場合にも、JMIUというのは、職安でもブラックリストに載っているのだから、再就職は難しい。」などと言った。
- ウ 会社の秩父第4工場のX1の所へ第1工場のY8主任が就業時間中にやって来て、「ふざけるな、おめえなんかだけで組合を作ったってできっこねえ。」「もう組合なんか認めねえんだから会社にいたかったら組合を辞めろ。」「バカヤロー。」などと言った。
- エ X1に対して、主任も同僚も口を利かないという嫌がらせをした。また、隣のグループのY11主任はX1を見張っていて、X1に対して何か話した者には、「何を話した。」「組合の人間なんか近づくな。」と言った。
- オ X1が食事をしていると、Y5主任がX1に、「おめえの顔見ているとヘドが出るから、向こうに行って食え。」と言った。
- カ 上司である主任らは、X2とX1に対して、仕事を教えなくなった。

その他の主任らは就業時間中に、「組合を辞めろ。」「バカヤロー。おめえなんか会社に来るな。」などと両名を大声でどなりつけた。

キ X 1 が脱退した組合員と話をしていると、通りかかった主任に、「何の話をしているのだ。」と言われた。X 1 が、「仕事の話をしているのだ。」と答えると、「機械が違うから仕事の話なんかなかんべえ。」と言われた。

ク 主任らはX 1 とX 2 に、「俺たちの名誉を傷つけてどうやって責任を取るのだ。」と言い、X 1 が「責任の取り方は。」と尋ねると、「会社を辞めることだ。」と言った。

(13) 平成6年8月24日の朝、X 2 は支部を解散することを決意し、X 1 に対してその旨言った。両名は支部を解散することに合意した。そして、同日の午前11時45分ころ、X 2 は専務の所へ話しに行き、支部を解散する旨述べたところ、専務はX 2 に対して、「上部団体からの脱退届、組合解散届、地労委への申立取下書を用意するから、待っている。」と言った。X 2 はいったんX 1 の所へ戻り、専務とのやりとりを話した。両名が昼食後専務の所へ行くと、専務は、用意していたそれらの書類を読んでみせた。そして、両名が、「印鑑を所持していない。」と言うと、Y 5 主任に印鑑を買いに行かせ、両名にそれらの書類に買ってきた印鑑を押すよう言い、両名は押印した。

(14) 平成6年8月25日、支部から本件に係る取下書が当委員会に、送達された。

(15) 平成6年8月26日、X 2 は会社を退職した。

(16) 平成6年8月29日、X 1 の所にY 8 主任とY 12主任が来て、「会社を退社してはどうか。」と言った。これに対して、X 1 は、「辞めるつもりはない、専務と話し合っ決めて。」と言った。

(17) 平成6年8月30日、X 1 は専務の所へ話をしに行った。すると、専務はX 1 に8月31日付けで会社を辞めるよう言った。また、専務はX 1 に対して、「僕は組合が結成されてから、いろいろな人に相談して上部団体を調べたが、すごい団体で、団体交渉などは暴力団みたいなことをするんだ。そうなれば、会社は経営していけなくなる。そのため一切の仕事を取っていない。家族も外に出ないようにして旅行なども全部取りやめた。そんなにまでした。ファックスなどすごい量で、電報なども本社に来て困っている。」「全力を使って組合を無くしてしまうことしか考えなかった。組合に過半数の社員が入ったならば、経営をやめるつもりだった。」と言った。

(18) 平成6年8月31日、X 1 は会社を退職した。

## 第2 判断

### 1 申立却下の答弁について

#### (1) 被申立人の主張

ア 支部は、労働組合法（以下、「労組法」という。）第5条第2項にい

う 必要的記載事項を記載した組合規約を有していない。また、その運営は労組法に従った民主的な手続きにおいてなされていない。

イ 埼玉地本は J M I U の組織の一部であって、独立した組織ではない。

ウ 支部が解散し、会社には J M I U 又は埼玉地本の組合員は存在しないから、J M I U 及び埼玉地本に、もはや団体交渉応諾の救済命令を求める利益はない。

エ J M I U は会社に対して一度も団体交渉を申し込んでいない以上、団体交渉拒否という事実がないのは明らかである。

オ 埼玉地本は支部と連名で団体交渉を申し入れたと主張するが、その議題は支部固有の問題のみであった。したがって、支部が申立てを取り下げた以上、団体交渉申入れ事項に何ら利益を持たない埼玉地本には、団体交渉応諾を求める救済利益はない。

## (2) 当委員会の判断

ア 支部は申立てを取り下げているが、「支部は労組法第 5 条第 2 項の必要的記載事項を記載した組合規約を有していないし、その運営は労組法に従った民主的な手続きにおいてなされていない」旨被申立人が主張しているので、念のため判断する。

被申立人はその主張に関して何ら疎明をしていない。そして、認定した事実 2 (10) のとおり、支部は平成 6 年 6 月 26 日結成大会を開催し、組合規約の承認及び役員を選出を行っており、その方法も申立人申出の証人である X 4 や X 1 の証言から、労組法に抵触するものとは言えないと判断できる。よって、被申立人の主張は採用できない。

イ 被申立人は、埼玉地本は J M I U の組織の一部であって、独立した組織ではないと主張する。しかし、被申立人はその主張に関して何ら疎明をしていない。また、平成 9 年 7 月 15 日開催の公益委員会議にて、埼玉地本は、労組法に適合する旨決定しているので、被申立人の主張を採用することはできない。

ウ 被申立人は、支部が解散し、会社には J M I U 又は埼玉地本の組合員は存在しないから、J M I U 及び埼玉地本にもはや団体交渉応諾の救済命令を求める利益はないと主張する。

また、被申立人は、J M I U は会社に対して一度も団体交渉を申し込んでいない以上、団体交渉拒否という事実がないと主張する。

さらに、被申立人は、埼玉地本は支部と連名で団体交渉を申し入れたとのことだが、その議題は支部固有の問題のみであったから、支部が取り下げた以上、団体交渉申入れ事項に何ら利益を持たない埼玉地本には、団交応諾を求める救済利益はないと主張する。

しかしながら、J M I U 及び埼玉地本は、団体交渉の申入れに応諾せよという命令を求めているのではなく、会社が団体交渉を正当な理由なくして拒否したり、組合脱退工作を行うなどの不当労働行為をし、支部を解散に追い込んだという支配介入を行ったことの救済として、

ポストノータイス（陳謝文の手交及び掲示）の命令を求めているのである。

したがって、被申立人の主張は失当であり、採用することはできない。

## 2 組合員に対する組合脱退工作

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張

(7) 平成6年6月26日、支部が結成され、翌27日、支部は会社に対して支部の結成を通告するとともに、埼玉地本と連名で団体交渉を申し入れた。それから間もない同年7月1日付けで支部への加入を約束していた者から、同月7日、8日及び9日付けで組合員から脱退届が提出された。

(8) これらの脱退届は作成者の自発的意思に基づくものではなく、全て会社が組合を弱体化ないし解散させるために、本人若しくはその親族に積極的に働きかけて、作成及び提出をさせたものであるから支配介入行為である。

#### イ 被申立人の主張

(7) 脱退届や組合加入拒絶の文書を作成し提出するかどうかは本人が決定することである。第三者がその決定に容喙できるはずはない。仮にそれらについて問題にするのであれば、申立人は作成者の意思決定過程の検証をしなければならないが、それをしていない。

(8) 専務が、脱退届や組合加入拒絶の文書を作成し提出するよう強要したというのであれば会社の行為であろうが、この件に専務は関与していないことはX1証人の証言からしても明らかである。

### (2) 当委員会の判断

ア 認定した事実2(3)のとおり、X1らが支部結成について平社員とパート社員に話をしたときは、ほとんどの人が好意的に受け止めてくれたので、X1らは半数以上の人々が支部に加入するものと思っていた。

イ 認定した事実2(4)のとおり、支部の結成前にX1らは多くの主任に支部の結成の話をしたが、話を聞いた主任のほとんどが、「いいことだ。」と言った。

ウ 認定した事実2(5)のとおり、平成6年6月24日以前に、Y8主任とY9主任がX2の所に来て、「組合の結成について専務に話して来ぞ。」と言って、専務の所へ行った。

エ 認定した事実2(6)のとおり、平成6年6月24日の昼休みが終わった後、社内放送があり、従業員全員が食堂に集められた。そこで、専務は集まった従業員に対して、病気の子供がいるY4生産主任に対する募金の話と一時金のお話を少しばかりした後、おおむね以下のように述べた。

「組合ができると会社はつぶれる。20何年間、波風立てずにやって

きた。ストライキを起こされると、納品が間に合わない。信用を無くすと仕事がやっていけない。」

専務の話は1時間から1時間半程度であったが、その大半は労働組合に関することであった。

オ 認定した事実2(7)のとおり、この専務の話があった平成6年6月24日、仕事が終わった後、X2やX1ら9名が集まり、支部の結成大会について相談をした。そして、予定どおり6月26日に行くことを決めたが、専務の話に動揺し延期すべきだという意見も出た。

カ 認定した事実2(10)のとおり、支部は平成6年6月26日に結成大会を開催した。組合員はすべて平社員であった。

キ 認定した事実2(11)のとおり、平成6年6月27日に、支部は、専務に対して、組合結成の通告を行うとともに、団体交渉の申入れを行った。

ク 認定した事実2(15)のとおり、支部を結成してから平成6年6月30日までの間に、支部の内部で、加入を強制した、あるいは脱退を阻止したなどの組合加入・組合脱退に関してのトラブルは何ら生じていなかった。

ケ 認定した事実2(16)エ及びオのとおり、平成6年6月30日、専務は支部に対して、「質問書」を交付した。

この中で、「組合からの脱退に関しても『自らの意思で脱退することは自由であり、組合がこれを拒否したり、阻止することはできない』旨の裁判所の判決もあります。」という申入れの記載があり、組合活動を就業時間中行うのは違法行為であり、そのような行為があった場合は処分をするとしている。

コ 認定した事実2(19)アからエまでのとおり、他の部署の主任が組合員の所に来て「組合をやめろ。」と言うなど組合脱退工作を行ったり、直属の上司である主任が「組合を辞めない仕事を教えないぞ。」と言うなどの嫌がらせを行った。

サ 認定した事実2(17)のとおり、秩父工場の中の検査と呼ばれる場所に脱退届の模擬文と紙と鉛筆が用意されており、主任らが組合員に対して、脱退届を書くのならばその模擬文を見て書くようにと勧奨した。

シ 認定した事実2(18)のとおり、支部への加入を口頭で約束していたが、未加入であったパート社員X9、X10、X11、X12、X13及びX14の6名並びに未加入であったY4生産主任から7月1日付けの脱退届が支部に提出された。

7名の脱退届は、「私は、全日本金属情報機器労働組合への加入を口頭にて約束しておりましたが、貴組合の方針についていけませんので私の自由意志で加入の約束を取消しとさせていただきます。1994年7月1日」というほぼ同一の文言であり、その用紙も同じ種類のものであった。

ス 認定した事実2(22)のとおり、支部の副委員会X5から7月6日付け

で、組合員 X 18、同 X 16、同 X 17、の 3 名から同月 7 日付けで、組合員 X 19、同 X 15、同 X 20 から同月 8 日付けで脱退届が支部に提出された。この結果、支部の組合員は、委員長である X 2 と書記長である X 1 の 2 名だけとなった。

セ 認定した事実 2 (22) のとおり、前記 7 名の組合員の脱退届のうち、X 5、X 18、X 16 及び X 19 の 4 名の脱退届には、「私は全日本金属情報機器労働組合の方針について行けませんので、私の自由意志で脱退致します。なお、私の脱退の意志は固く、慰留の説得はお断り致します。」と記載されていた。

ソ 認定した事実 2 (11) から (13) まで及び (15) のとおり、支部が結成された平成 6 年 6 月 26 日から 7 月 1 日までの間に、支部が単独で、あるいは J M I U や埼玉地本とともに行った主な活動は、6 月 27 日に支部の結成通告とともに団体交渉の申し入れをしたこと、同月 27 日に従業員に支部結成のお知らせのビラを配ったこと、同月 28 日、専務が組合の配布したビラに書かれた内容には誤りがあると全従業員の前で発言したことについて、誤解を解いてもらいたいと申し入れたことである。また、認定した事実 2 (20) 及び (21) のとおり、7 月 2 日から 7 月 8 日までの間にに行った活動は、7 月 5 日に団体交渉を専務に拒否されたことに対して抗議するとともに、改めて団体交渉を申し入れたこと、そして、同日、秩父労政事務所を訪ね、事情を説明し会社への指導を要請したことである。

タ 以上のアからソまでに記載した一連の事実を踏まえた上で、以下検討する。

チ 認定した事実 2 (22) のとおり、前記 7 名の組合員の脱退届のうち、X 5、X 18、X 16 および X 19 の 4 名の脱退届には、「私は全日本金属情報機器労働組合の方針について行けませんので、私の自由意志で脱退致します。なお、私の脱退の意志は固く慰留の説得はお断り致します。」と同じ文言が記載されていた。

また、「私の自由意志で」や「致します」というように同じ漢字を、あるいは「1994年」と西暦を使っている脱退届が多いことから、ほとんどの者は何らかの同一文書を参考にして脱退届を作成したものと考えるのが相当である。

ツ 認定した事実 2 (11) から (13) まで及び (15) のとおり、支部が結成された平成 6 年 6 月 26 日から 7 月 1 日までの間に、支部が単独で、若しくは J M I U や埼玉地本とともに行った主な活動は、6 月 27 日に支部の結成通告とともに団体交渉の申し入れをしたこと、同月 27 日に従業員に支部結成のお知らせのビラを配ったこと、同月 28 日、専務が組合の配布したビラに書かれた内容には誤りがあると全従業員の前で発言したことについて、誤解を解いてもらいたいと申し入れたことである。また、認定した事実 2 (20) 及び (21) のとおり、7 月 2 日から 7 月 8 日までの間に

行った活動は、7月5日に団体交渉を専務に拒否されたことに対して抗議するとともに、改めて団体交渉を申し入れたこと、そして、同日、秩父労政事務所を訪ね、事情を説明し会社への指導を要請したことである。

すると、「全日本金属情報機器労働組合の方針について行けません」という文言に符合するような組合活動が行われていたとは考えられないから、この文言が作成者の真意を表したものであるとは考えにくい。

テ 認定した事実2(2)のとおり、X5の脱退届には、「身内に迷惑がふりかかる。」と、X15、の脱退届には「組合は正しいものだと思っています。しかし、身内等の事を考えると不安があります。」と記載されていた。

また、認定した事実3(1)のとおり、X2は会社でパート社員として働いている叔母から「うちの方にも迷惑がかかるから役員を辞め、組合も辞めてくれ。」と電話で言われている。これらのことを考え合わせれば、組合脱退工作は組合員らの身内を巻き込む形で行われており、組合員の中には身内には迷惑をかけられないと悩んだ者もいたものと判断できる。

ト 以上のチからテに記載したとおり、脱退届は何らかの同一文書を見本として作成されていること、組合員の脱退届の中の「全日本金属情報機器労働組合の方針について行けません」という文言が作成者の真意を表したものであるとは考えにくいことと、他の部署の主任が組合員の所に来て、「組合をやめろ。」などと言ったり、直属の上司である主任が「組合を辞めないと仕事を教えないぞ。」と言うなどの嫌がらせを行ったこと、そして組合員らの身内を巻き込む形で組合脱退工作が行われており、組合員の中には身内には迷惑をかけられないと悩んだ者もいたと判断できることから、これらの脱退届は各人の積極的な意思で作成されたものではなく、主任らの脱退工作の結果書かれたものであると判断する。

ナ 認定した事実2(4)のとおり、支部の結成大会が行われた平成6年6月26日の1週間くらい前から、X2やX1は会社の主任にも組合結成の話を持ちかけた。認定した事実2(18)のとおり、支部への加入予定者から7月1日付けの脱退届が提出されている。

もし、主任らが自発的に組合脱退工作を行ったのであれば、早くても組合結成の話を聞いた後、すなわち平成6年6月26日の1週間前から開始したことになる。すると、6月26日の1週間前から7月1日にかけての短期間で、それまで何の知識も無かつたであろうJMIUのことを調査し、「JMIUは会社をつぶす組合である。」という考えを持っただけではなく、工場の従業員の中から組合加入予定者を見つけ出し、脱退届を書かせるところまで行ったことになる。しかし、通常の勤務と並行して、これだけのことを主任らの力だけで行え

たとは考えにくい。

ニ 認定した事実2(4)のとおり、X1らはほとんどの主任に対しても、支部の結成の前に支部の結成の話をしたが、話を聞いた主任のほとんどが「いいことだ。」と言った。それが、一転して仕事を教えないなどの嫌がらせをするなどして、組合脱退工作を行ったのには何か理由があったものと推認される。

ヌ 認定した事実2(23)のとおり、「主任らは、JM IUは会社をつぶす組合である、JM IUに入るとブラックリストに載って、もう二度と就職できなくなるなどと書かれたマニュアルに基づいて組合脱退工作を行った。」と脱退した組合員がX4らに述べた。

また、認定した事実3(12)イのとおり、主任らはX2やX1に対しても、「組合を作ると会社がつぶれる。JM IUは職安でもブラックリストに載っているから、こんな運動をしていると再就職は難しい。」と言った。

これらのことを考え合わせると、主任らが支部の組合員に対して、「JM IUは会社をつぶす組合である。」、あるいは、「JM IUに入るとブラックリストに載ってもう二度と就職できなくなる。」との発言をしながら、組合脱退工作を行ったものと認められる。

さらに、それらの発言の内容が、「JM IUは会社をつぶす組合である。」あるいは、「JM IUはブラックリストに載っているのだから、こんな運動をしていると再就職はできない。」というような一定の型にはまったものであり、その場の思い付きで言えるような内容のものとは考えられないことから、この脱退した組合員の発言のとおり、マニュアルは存在しており、主任らはそのマニュアルに基づいて発言をするなどして組合脱退工作をしていたものと認められる。

ネ 以上のナからヌまでに記載したとおり、支部の組合員に対して仕事を教えない主任が複数いたこと、マニュアルに基づいて「JM IUは会社をつぶす組合である。」、あるいは、「JM IUに入るとブラックリストに載ってもう二度と就職できなくなる。」との発言が行われたものと認められることから、主任らの組合脱退工作は組織的なものというのが相当である。

ノ 認定した事実3(17)のとおり、専務はX1に対して、「組合が結成されてから上部団体を調べたが、すごい団体で団体交渉などは暴力団みたいなことをするんだ。そうなれば、会社は経営していけなくなる。」、「全力を使って組合を無くしてしまうことしか考えなかった。組合に過半数の社員が入ったならば、経営をやめるつもりだった。」と話した。

この専務の発言は、「JM IUは会社をつぶす組合である。」という点で、主任らが組合脱退工作の際に組合員に対して述べたJM IUに関するひぼう中傷と符合する。また、この専務の発言から、専務は組

合結成直後に J M I U のことを調査し、支部を全力を使ってつぶしてしまおうと決意したものと判断できる。

ハ 認定した事実 2 (16)イ及びエのとおり、平成 6 年 6 月 30 日の「質問書」の中で、従業員から、職務と権限を利用し、強引に組合加入活動をしたのでやむを得ず加入したなどの問い合わせがきているが、組合に加入するよう強制したり、組合員の脱退を不当に制限することはできないと会社は主張している。しかし、認定した事実 2 (10)のとおり、支部の組合員はすべて平社員であったから、職務や権限を利用して組合加入活動をしたとは考えられない。認定した事実 2 (11)のとおり、支部は平成 6 年 6 月 27 日に支部の役員の氏名を会社に通告しているのだから、支部がそのような組合加入活動を行った可能性は極めて低いことを会社は分かっていたはずである。

また、認定した事実 2 (15)のとおり、支部の組合員が従業員に加入を強制したという事実があったものとは認められない。

にもかかわらず、あえて会社が質問書の中で上記のような主張をしたのは、組合に加入するよう強制したり、組合員の脱退を不当に制限することはできないという一般論を主張するためであったとも考えられるが、このような文書を交付した日の翌日以降の短期間で次々と脱退届が提出されたことは、単なる偶然とは思えない。

ヒ 以上のナからハマまでに記載したとおり、専務が組合つぶしを決意していたと判断できること、組合に対して好意的であった主任らが一転して組合脱退工作を行ったことには何らかの理由があると推認できること、主任らが組合員に述べた J M I U に関するひぼう中傷と専務が X 1 に対して述べた J M I U に関する発言とが「J M I U は会社をつぶす組合である。」という点で符合すること、主任らの組合脱退工作はマニュアルに基づいて行われるなど組織的であること、J M I U の調査から始まって組合加入予定者に脱退届を作成させるまでのことを通常の勤務を行いながら、主任らが自分たちの力だけで、6 月 26 日の 1 週間前くらいから 7 月 1 日までの短期間で行えたとは考えにくいこと、専務が J M I U のことを調査していたと判断できること、そして 6 月 30 日に被申立人が支部に交付した文書に対応するように次々と脱退届が提出されたことを総合的に勘案すれば、専務が J M I U のことを調査した上で主任らに命じて組合脱退工作を行わせたと判断するのが相当である。

### 3 支部の解散

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

(7) 組合脱退工作によって、支部は平成 6 年 7 月上旬には X 2 と X 1 の 2 人だけになった。それまで両名には組合脱退工作はなかったが、2 人になった以降、会社は両名に対して攻撃をかけ、支部そのもの

を壊滅させる行動に及んだ。

- (イ) X 2 の上司である主任らも、X 1 の上司である主任らも、両名に仕事を一切教えなくなった。また、それ以外の主任らが就業時間中に両名のもとを訪れて、「組合をやめろ。」などと大声でどなりつけた。
- (ウ) 平成 6 年 8 月 8 日の朝、従業員を集めた上で専務は組合の配ったビラの内容について抗議した後、複数の主任による、X 2 と X 1 に対する「つるし上げ」が行われた。このつるし上げは、専務の意思によって行われたものである。
- (エ) 平成 6 年 8 月 20 日の午後 6 時 20 分から 8 時までの間、19 人の主任らは X 2 と X 1 に対して「つるしあげ」を行った。その内容は、組合の配ったビラの内容についての抗議を発端として、「組合をやめろ。」などと怒声を浴びせたり、机をたたくなどするとともに、両名に対して謝罪文の提出や土下座や退職を求めるものであった。
- (オ) 平成 6 年 8 月 20 日のつるし上げ事件で精神的に疲労を極めた X 2 と X 1 は、同月 24 日、専務が用意した、J M I U に対する支部の脱退届、会社に対する支部の解散届及び地労委への申立ての取下書に署名捺印した。それらの書面の文章を作成したのは、専務本人である。
- (カ) 以上は全て専務を中心とした会社の方針に基づいた行動であるから、不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) X 1 が言したとおり、X 1 に対して嫌がらせをしたのは、主任である。ところが、主任というのは組合員になる資格を有し、現に支部は主任を勧誘している。
- (イ) 労組法は、使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止しているのであって、労働組合員となりうる者の行為は何ら禁止していない。よって、主任のうちの特定の者が X 1 らの組合活動に関して何らかの言動をしたからといって、不当労働行為になり得る余地はない。

#### (2) 当委員会の判断

- ア 認定した事実 3 (12)カによれば、支部が X 2 と X 1 の両名だけになった以後、両名に対して、上司である主任らは仕事を教えなくなった。また、その他の主任らが就業時間中に両名に対して、「組合をやめろ。」などと大声でどなりつけるなど両名に対する嫌がらせを行った。
- イ 認定した事実 3 (5)によれば、平成 6 年 8 月 6 日の朝、秩父労連傘下の組合員 11 名は、秩父工場の正門前でビラを配布した。ビラの内容は、会社は「組合の結成を認めず団体交渉を 2 か月も拒否」している、会社の「主任を使つての組合切り崩し工作は悪質な不当労働行為」である、「会社は団体交渉に応じろ」というものであった。

ウ 認定した事実3(6)によれば、専務は平成6年8月8日、就業時間中の午前8時過ぎに事務所の前に全従業員を集めた。そして、8月6日に秩父労連傘下の組合員らが配布したビラについて、専務はX2とX1に対して、「中身に一部誤解があるから見せろ。」と言い、X2が専務にビラを見せたところ、専務はおおむね次のとおり発言した。

(ア) ビラに書いてある支部の住所と電話番号は会社のものであるが、社外に事務所を置くよう前から言っている。

(イ) ビラには、会社が主任を使って、組合つぶしをしていると書いてあるが、自分は主任らに対してそのようなことを命じていない。

(ウ) ビラを書いたのは誰だ。

これらの専務の発言などをX1が手帳にメモしようとしたところ、その場にいた主任らが「そんなものを出すな。」「そんなことを書いて何になるんだ。」などと口々にどなった。また、専務の発言の後、主任らはX2とX1に対して激しくヤジを飛ばしたが、主任らのそのような行為を専務は黙認していた。

最後に、専務が「以上で終わり。」と発言し、従業員は解散し、仕事場へ向かった。

エ 認定した事実3(10)によれば、平成6年8月20日の就業時間外の午後6時過ぎから8時ころにかけて、秩父工場の食堂にてX2とX1の両名は19名の主任から、おおむね次のようなことを口々に言われた。

(ア) ビラには、会社は主任を使って組合つぶしをしていると記されているが、会社は頼まれてやっている主任はいない。ビラを回収しろ。

(イ) 謝罪文を書け。土下座して謝れ。

主任らはそのような発言をするとともに、「バカヤロー。」「仕事もできねえで、こんなことをするんじゃないねえ。」などとどなったり、机をたたくなどした。

オ 認定した事実3(13)によれば、X2は支部を解散することを決意し、平成6年8月24日の朝、X1に対してその旨言った。X1は支部を解散することに合意した。そして、同日午前11時45分ころ、X2は専務の所へ話しに行き、支部を解散する旨述べたところ、専務はX2に対して、「上部団体からの脱退届、組合解散届、地労委への申立取下書を用意するから、待っている。」と言った。X2はいったんX1の所へ戻り、専務とのやりとりを話した。両名は昼食後、専務の所へ行くと、専務は用意していたそれらの書類を読んでみせた。そして、両名が「印鑑を所持していない。」と言うと、専務はY5主任に印鑑を買いに行かせ、両名にそれらの書類に買って来た印鑑を押しよう言い、両名は押印した。

カ 認定した事実3(14)によれば、平成6年8月25日に支部からの取下書が埼玉県地労委に送達された。

キ 認定した事実3(16)によれば、平成6年8月29日、X1の所にY8主

任とY12主任が来て、「会社を退社してはどうか。」と言った。これに対して、X1は「辞めるつもりはない。専務と話をしてから決める。」と答えた。

ク 認定した事実3(17)によれば、平成6年8月30日、X1は専務の所に話をしに行ったところ、専務はX1に対して会社を退職するよう勧奨した。また、専務はX1に対して、おおむね次のとおり言った。

「僕は支部が結成されてからいろいろな人に相談して上部団体を調べたが、すごい団体で、団体交渉は暴力団みたいなことをするんだ。そうなれば、会社は経営していけなくなる。仕事をしなかったし、旅行も取り止めた。全力を使って支部を無くしてしまうことしか考えなかった。もし、過半数の社員が支部に入ったら、会社の経営をやめるつもりだった。」

ケ 以上のアからクまでに記載した一連の事実を踏まえた上で、以下検討する。

コ 前述のウのとおり、平成6年8月8日の朝8時過ぎに、専務は従業員を事務所の前に集めて、配布されたビラの掲載内容について抗議をした。

労働組合が配布したビラの記載内容に関して、使用者が抗議を行うこと自体はよく行われることである。しかし、この平成6年8月8日の場合は、全従業員を集めて行われた上、集まった主任らがX2とX1に対して「メモなんかとるな。そんなものって何になるんだ。」とのヤジを飛ばし、それを専務が黙認するといった、つるし上げとでもいふべき、極めて異例なものであったと言わざるを得ない。

ビラの内容に関係するのは専務と主任らであるのに、その他の従業員も集めていること、専務の「以上で終わり。」との発言でこの集會が終了したこと、そして主任らが口々にヤジを飛ばすことを専務が黙認していたことを考慮すれば、専務の目的は、ビラの内容に対する抗議を大勢の従業員の前で行うことによって、X2とX1の組合活動に対して圧力をかけることであったと考えるのが相当である。

サ 前述のアのとおり、上司である主任がX2やX1に対して仕事を教えなくなったり、就業時間中に他の部署の主任らがX2やX1の所に来て嫌がらせをしたことは、そのようなことをすれば職場の規律が乱れ、ひいては生産に悪影響が出るのが明らかであるから、主任らが自らの判断だけで行ったものとは考えにくく、会社がこのような主任らの組合つぶしを認めていたと判断するのが相当である。

シ 前述のエのとおり、平成6年8月20日の午後6時過ぎから8時ころにかけて、秩父工場の食堂にて、主任19名がX2とX1に対して行った行為は、机をたたいたり、どなったりしながら、口々に発言を行うというものであったから、正に「つるし上げ」とも言うべきものであったと認められる。

ところで、会社は支部に対して、6月30日付けの質問書の中で、就業時間外であっても会社施設構内において会社の許可なく組合活動及び業務外の目的で会社施設を使用することは違法行為であると述べている。このことを考えると、就業時間外とはいえ1時間以上にわたって、業務外の目的で会社の食堂を19名の主任が使用することができたことから、会社は主任らのこのような行為を認めていたと判断するのが相当である。

ス 前述のオのとおり、専務がJMIU及び埼玉地本からの脱退届、組合解散届、申立取下書を用意し、わざわざ印鑑を買ってくるまでして、それらの書類に押印するよう両名に求めたことは、両名が意を翻すことを防ぐためであったと推測できるが、逆に言えば専務が支部の解散を強く望んでいたことの裏付けでもあると考える。

セ 前述のクのとおり、平成6年8月30日に、専務はX1に対して発言していることから、専務は支部の結成を知った後、上部団体であるJMIUのことを調査し、全力を使って支部をつぶすことを決意したものと判断できる。

ソ 以上のコからセまでに記載したとおり、専務は全力を使って支部をつぶそうと決意していたこと、就業時間中の主任らのX2やX1に対しての組合つぶしの嫌がらせを会社が認めていたと判断するのが相当であること、平成6年8月8日に専務が従業員を集めて行った集会は、支部が配布したビラに対しての抗議にしてはやり方が異例なものであり、その目的はX2とX1の組合活動に圧力をかけることであったと言わざるを得ないこと、8月20日の主任らの「つるし上げ」を会社が認めていたと判断するのが相当であること、そして、8月24日に専務はわざわざ自分で書類や印鑑を用意してまで、X2とX1に組合からの脱退届、組合解散届、申立取下書に押印させたことから、支部の解散を強く望んでいたものと判断できることを総合的に勘案すれば、専務が自らX2とX1の組合活動に圧力をかけるとともに、両名に嫌がらせをするなどの支部壊滅工作を主任らに行わせたものと判断するのが相当である。

#### 4 団体交渉拒否

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人らの主張

(ア) 支部は埼玉地本と連名で平成6年6月27日、団体交渉の申入れを文書にて行った。これに対して、会社は同月30日、「質問、申し入れ並びに回答書」と題する書面を支部に対して交付し、その中の質問事項に対しての明確な回答や申入れ事項への対応がなければ団体交渉には応じられないとして、団体交渉の開催を拒否した。

その質問事項は、組合は適法な手続きによって結成されたものか、組合は独立した組織なのか、組合役員の特権等はどうかになっているの

かといった内容であり、申入れ事項は組合規約や組合員名簿を提出せよ、組合員には加入や脱退の自由があるのだから、加入を強制したり脱退を拒否したりしてはならないといった内容のものであった。

- (イ) 支部は会社に対して抗議するとともに、平成6年7月11日に埼玉地本と連名で文書にて団体交渉を申し入れたが、会社は先と同様に、質問事項に対しての明確な回答がなければ団体交渉には応じられないとして、拒否した。その後も支部は口頭により団体交渉の開催を求めたが、会社は同様の理由で拒否を続けた。
- (ウ) 平成6年7月26日、支部と埼玉地本は文書にて団体交渉を申し入れたが、同年8月4日会社は「回答並びに申入れ書」と題する書面にて、申立人らが埼玉県地方労働委員会へ申立てをしたので、その審査の結果を待つこととしたいとして、団体交渉の開催を拒否した。
- (エ) 以上の行為は正当な理由のない団体交渉拒否であるとともに、組合の運営に関する支配介入であるから、不当労働行為に該当する。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) 商取引でさえ、取引をする相手方の設立等を証する謄本やそのような取引が会社の目的に入っていることを証する定款を受領した後、当事者は交渉に臨むのである。労組法において義務付けられる団体交渉であれば、労組法に適合した労働組合であることが会社に対して明らかにされない限り、労組法上の団体交渉応諾義務は発生しない。会社はその点を問いただしたが、支部からは回答がなかったのであるから、会社には労組法によって団体交渉を義務づけられるものではない。
- (イ) 申立人 J M I U は会社に対して一度も団体交渉を申し込んでいない以上、団体交渉拒否という事実がないのは明らかである。
- (ウ) 支部が申立てを取り下げたのに、なお上部団体には団体交渉拒否に関して救済利益があるとすれば、それは同一議題に関して埼玉地本と支部の連名の団体交渉申入れが、双方の団体交渉権が調整されていない二重申入れであることになるから、団体交渉に応じる必要はそもそもなかったことになる。
- (エ) 団体交渉拒否に関する支配介入が成立する余地はない。そうでなければ、わざわざ労組法第7条で第2号と第3号を分けて設けた意味がない。

#### (2) 当委員会の判断

ア 本件団体交渉拒否が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるかについて

- (ア) 支部と埼玉地本からの団体交渉申入れ及びそれに対する会社の対応については、認定した事実2(11)、(16)、(20)、3(1)及び(4)のとおりである。これらの事実から、支部と埼玉地本からの団体交渉申入れを会社が拒否したことは明らかである。

- (イ) 認定した事実2(11)によれば、平成6年6月27日に支部は会社に対して、前日の6月26日に支部の結成大会が行われ、支部の執行委員長にX2、副執行委員長にX5、書記長にX1が選出されたことを明らかにするとともに、埼玉地本と連名で1994年6月27日付け要求書及び口頭にて団体交渉の申入れを行った。この際、会社が必要であれば、後ほど支部の組合規約を会社に提出すると、支部は会社に対して申し述べている。
- (ウ) これに対して、認定した事実2(16)アからオまでによれば、会社は平成6年6月30日に質問書を支部に交付し、支部及び埼玉地本からの団体交渉の申入れを拒否した。この質問書には、おおむね以下のような記載があった。
- a 支部の規約を提出しないのはなぜか。規約を至急提出してもらいたい。また、組合員の名簿があればその提出も要望する。
  - b 従業員より、「職務と権限を利用し、強引に組合加入活動をしたので、やむを得ず加入した。」などの問い合わせが来ている。事実かどうか回答してもらいたい。
  - c 「組合の結成大会は行われていない。組合規約の審議は行われていない。役員選挙も行われていない。」と聞き及んでいる。支部が適法に結成されたのかなどについて、文書をもって回答してもらいたい。また、支部の協定当事者適格が明瞭ではないから、それを明らかにしてもらいたい。支部が労組法上、適法かつ独立した労働組合で、しかも適法な手続きを経て結成され、協定当事者適格があることを会社に対して明らかにしない限り、団体交渉は開催しようがない。労組法上、適法かつ独立した労働組合で、しかも適法な手続きを経て選出された代表者以外の者とは団体交渉をするわけにはいかない。
  - d 組合への加入を強制してはならない。組合は民主的な団体でなければならない。また、組合からの脱退の自由を制限することは違法であるという裁判所の判決がある。
  - e 組合活動は、就業時間中はもちろん、就業時間外であっても会社の許可なく会社の構内で組合活動を行ったり、会社の施設を使用することは違法であり、そのような行為があった場合は、処分等の責任追求を行う。
- (エ) 認定した事実2(20)、3(1)及び(4)のとおり、平成6年6月30日以降も会社は支部及び埼玉地本からの団体交渉申入れを一切拒否し続けた。このうち、平成6年8月4日においては埼玉県地方労働委員会で調査並びに審査中であることを理由に団体交渉を拒否している。
- (オ) 結局、平成6年6月30日以降、会社は支部の結成手続きに疑問を呈し、支部が労組法上適法かつ独立した組合であるか否か、また支部には協定当事者適格があるかどうかを会社に対して明らかにしな

い限り、団体交渉には応じられないと主張し、また8月4日以降は、団体交渉については埼玉県地方労働委員会に申立てがなされ、調査及び審査中であるから、その結果を待ちたいとして、団体交渉を拒否し続けた。

以上の(ア)から(エ)までに記載した一連の事実を踏まえた上で、以下検討する。

- (カ) 本件の審査において、被申立人は、支部が労組法上、適法かつ独立した労働組合であり、協定に関する締結能力、権限、団体交渉の主体等を有することを明らかにしない限り、会社には団体交渉に応じる義務は生じないし、会社はそれらの点について支部に質問したが、支部から回答が無かったのであるから、会社は労組法によって、団体交渉を義務づけられるものではないと主張する。

一般的に、使用者が労働組合から団体交渉を申し込まれた際、労働組合が適法に結成され適法に存在し、労組法に適合した規約を有し、また、協定当事者適格を有することなどにつき合理的な疑いをもつ場合などに、それらの諸条件を明らかにしてもらいたいと要求し、その要求に労働組合が応じない場合には、使用者が団体交渉を拒否する正当な理由となる場合もあることは言うまでもない。

しかし、「労働組合が自らは適法に結成され、適法に存在し、労組法に適合した規約を持つ労働組合であり、また、協定当事者適格を有することを使用者に対して明らかにしない限り、すべての場合に、使用者に団体交渉応諾義務は発生しない」という被申立人の主張は採用できない。

本件の場合、会社が支部に対して要求したにもかかわらず支部が会社に対して自らの適法性、独立性及び協定当事者適格を明らかにしなかったと言えるか、また、明らかにしていないと判断できるとしても、それが本件の場合、直ちに団体交渉の拒否の「正当な理由」になるか否か、そして、地方労働委員会で審査中であるので、その結果を待ちたいというのが、団体交渉の拒否の「正当な理由」になるか否かを判断することとする。

- (キ) まず、支部の適法性、独立性及び協定当事者適格が、各社に対してどこまで明らかになってきたかを検討する。
- (ク) 会社が言うところの労働組合の適法性とは、労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合することを指すものと解される。認定した事実2(1)によれば、会社は平成6年6月27日に支部の役員名簿を入手している。そこに書かれた役員はすべて会社の平社員であったこと、また判断2(2)シ、ス及びヒのとおり、会社が支部に質問書を交付した6月30日の翌日から7月8日までにかけて、専務の命令で主任が支部の組合員の脱退工作を行い、その結果支部を脱退した者がすべて平社員もしくはパート社員であったことや支部がX2とX1

の2人だけになったことから、会社は支部の構成員には使用者の利益代表者がいないことを十分承知していたと考えられる。

また、支部が会社から経理上の援助を受けていないことは会社は当然分かっていたことである。

さらに、認定した事実2(11)によれば、平成6年6月27日に、支部の三役が専務に対して、前日に支部が結成されたことや支部の委員長がX2であることを明らかにしている。すると、会社がいうところの協定当事者適格について、会社が疑問視もしくは問題視するような状況ではなかったはずである。

したがって、支部の適法性及び協定当事者適格については、会社はかなり把握しており、実質的には明らかになっていたものと判断するのが相当である。

- (ケ) ところで、支部は会社に対して組合規約を提出しなかった。しかし、認定した事実2(11)のとおり、支部の三役とX4は、支部結成の翌日である6月27日、専務に対し、団体交渉の申入れをした際に「必要があれば、いつでも組合規約を提出する。」旨申し入れていた。しかるに、前述の(カ)のとおり、会社は6月30日に「質問書」において支部の組合規約の提出を要求しながら、その翌日である7月1日から7月8日にかけて主任らをして激しい組合脱退工作を繰り広げ、支部は7月8日には委員長と書記長を残すだけという壊滅的狀態に追い込まれたのである。

このような状況下において、支部が会社に対して組合規約を提出しなかったからといって、会社は支部を非難することはできない。逆に、会社は前述の(カ)のとおり支部の適法性及び協定当事者適格をかなり把握していたこと及び前述のとおり激しい組合脱退工作をし支部を壊滅的な状態にしたことを考え合わせれば、会社は団体交渉を行う前提として、組合規約を提出すること並びに支部の適法性、独立性及び協定当事者適格を明らかにすることなどを要求したというよりも、団体交渉を拒否するための単なる口実として要求したにすぎないと判断せざるを得ない。

- (コ) 認定した事実3(4)によれば、会社は平成6年8月4日以降は、団体交渉については、支部らが埼玉県地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行い、調査中及び審査中であるので、その結果を待ちたいとして、支部及び埼玉地本からの団体交渉を拒否した。しかし、不当労働行為救済申立てがなされ、審査中であつたとしても、労使が団体交渉を行うことは何ら差し支えないことは明らかである。
- (ク) したがって、会社が行った団体交渉の拒否には、正当な理由はないので、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。
- (ク) しかしながら、支部は既に申立てを取り下げている。また、支部

と埼玉地本が申し入れた団体交渉の議題は、支部の組合員の労働条件に関するものであるから、埼玉地本にはこの労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に関しては救済利益はないものと判断する。

イ 本件団体交渉拒否が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるかについて

(ア) 被申立人は「団体交渉拒否に関する支配介入が成立する余地はない。そうでなければ、わざわざ労組法第7条で第2号と第3号を分けて設けた意味がない。」旨主張する

しかし、正当な理由なくして団体交渉の申入れを拒否することが労組法第7条第2号に該当することは当然であり、その団体交渉拒否が、組合を弱体化させるための一手段として行われたものである場合、それは労組法第7条第3号にも該当すると判断できる。

よって、この点について、被申立人の主張は採用できない。

(イ) 認定した事実2(6)のとおり、平成6年6月24日に専務は「組合ができると会社はつぶれてしまう。」「ストライキを起こされると納品が間に合わない。」「社員でない上部の人と渡り合うだけの体力がない。」「外部の人とは対処していかない。」などと言ったのであるから、支部の結成通告前から、専務は会社の従業員が労働組合に加入すること若しくは労働組合を結成することについて嫌悪感を持っていたと判断できる。

(ウ) 認定した事実2(11)のとおり、平成6年6月27日に支部は会社に対して結成通告をするとともに、団体交渉開催の申入れを行った。その際、専務は6月24日の従業員に対しての話と同様に、会社は組合ができたらつぶれるかもしれないし、ストライキでもされたら困るということと言ったが、団体交渉の申入れについては特段拒絶はしなかった。また、会社が支部の組合規約を必要であれば後ほど提出しますと支部の方で申し入れたのに対して、専務は団体交渉開催の条件として、支部の組合規約の提出を求めなかった。

(エ) 認定した事実3(17)のとおり、専務は、「組合が結成されてから、上部団体を調べたが、すごい団体で、団体交渉などは暴力団みたいなことをするんだ。そうなれば、会社は経営していけなくなる。」「全力を使って組合を無くしてしまうことしか考えなかった。」とX1に発言した。

したがって、支部の結成を知った後、上部団体であるJMIUのことを調査し、支部をつぶさなければ会社がやっつけられなくなることを考え、支部をつぶすことを決意したものと判断する。

(オ) 認定した事実2(15)のとおり、支部の内部で組合員の脱退に関するトラブルがあったとも認められないにもかかわらず、認定した事実2(16)のとおり、「質問書」の中で、会社は支部に対して、支部からの脱退の自由を制限することは違法である旨述べている。そして、

認定した事実 2 (18) 及び (22) のとおり、その翌日である平成 6 年 7 月 1 日以降の短時間で、支部の組合員や支部への加入予定者から脱退届が次々に提出されている。

(カ) 前述の判断 2 (2) ト及びヒのとおり、これらの脱退届の提出は、専務の命令で主任らが行った組合脱退工作の結果であるから、会社は団体交渉拒否を続けるのと並行して、組合脱退工作を行っていたことになる。

(キ) 本件において、支部は会社と 1 回も団体交渉を行うことなく、一連の組合つぶしによって解散を余儀なくされた。

労働組合にとって、団体交渉が開催できないことは、その組合員の労働条件や経済的地位の向上を図るという労働組合の本質的な目的を果たせなくなる以上、その団結力の低下につながるものである。特に本件のような結成直後の組合の場合は、それは顕著であったと思われるが、団体交渉拒否の時期と重なるように、次々と組合脱退者が出たことはそれを裏付けるものだと考える。

(ク) 前述のイ (イ) 及び (エ) のとおり、専務は、従業員が労働組合を結成すること、あるいは労働組合に加入することを嫌悪しており、支部が結成されたことを知った後、上部団体である J M I U のことを調査し、その結果全力を使って支部をつぶそうと決意したと認められる。

(ケ) 以上の (イ) から (ク) までに記載したことを総合的に勘案すれば、これら一連の団体交渉拒否は、組合脱退工作と運動して、支部の弱体化、そして最終的には支部をつぶすための手段であったと考えるのが相当であるから、単なる団体交渉拒否にとどまらず、支部に対する支配介入であり、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 5 支部、J M I U 及び埼玉地本に対するひぼう中傷

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張

(ア) 平成 6 年 6 月 24 日、専務は支部結成の動きを察知して、従業員を集め、「組合ができると会社がつぶれる。」、「ストライキをやられたら納期に間に合わなくなる。」、「社員でない上部の人と渡り合うだけの体力が無い。」旨述べた。

(イ) 平成 6 年 6 月 28 日の朝、専務は組合が配布したビラの内容について抗議をしたが、その抗議の内容は事実と反するものであった。

(ウ) 平成 6 年 6 月 30 日、専務は「質問、申し入れ並びに回答書」という文書を支部に対して交付したが、その中には支部の結成手続等に関して疑義があるなど事実に基づかないひぼう中傷の文言があった。

(エ) 会社は主任等に命じて、組合員や組合への加入予定者の脱退工作を行ったが、その際「J M I U は共産党だ。この組合に入ったら会社がつぶれる。J M I U は職安や公安のブラックリストにも載って

おり、一度入ると再就職できなくなる。」などとひぼう中傷した。

- (オ) 支部がX2とX1のみとなった後も、会社は主任らをして両名に対して同様のひぼう中傷を続けた。

#### イ 被申立人の主張

- (ア) 平成6年6月24日に専務が組合に関して発言したというが、組合結成は平成6年6月27日なのであるから、ひぼう中傷したりするような発言をするはずがない。
- (イ) 平成6年6月28日の朝、専務は、組合のビラの内容には誤りがあるとは述べたが、組合批判の発言はしていない。
- (ウ) 平成6年6月30日に「質問、申し入れ並びに回答書」という文書を交付したことは認めるが、それは組合を敵視してのものではない。
- (エ) X1が証言したとおり、組合員に対して嫌がらせをしたのは主任である。ところが、主任というのは組合員になる資格を有し、現に支部は主任を勧誘している。
- (オ) 労組法は、使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止しているのであって、労働組合員となりうる者の行為は何ら禁止していない。よって、主任のうちの特定の者がX1等の組合活動に関して何らかの言動をしたからといって、不当労働行為になりうる余地はない。

#### (2) 当委員会の判断

- ア 認定した事実2(6)のとおり、平成6年6月24日の昼休みの後の就業時間中、専務は秩父工場の全従業員を食堂に集め、「組合ができると会社がつぶれる。」「ストライキを起こされると納品が間に合わない。」「社員でない上部の人と渡り合うだけの体力が無い。」旨述べているから、このことが不当労働行為に該当するかを判断する。

上記の専務の発言内容からすると、専務は組合結成が準備されていることを知って、急きよ全従業員を集めて、このような発言をしたものであると判断できる。また、これらの発言は専務の労働組合に対しての嫌悪の意思を表明したものであると言わざるを得ない。全従業員を就業時間中にわざわざ集めた上で行われたものであることを考慮すれば、専務のこれらの発言の目的は労働組合結成に対する牽制であり、この行為は結成しようとしていた支部に対しての支配介入であると判断するのが相当である。

- イ 次に平成6年6月28日朝、支部が配布したビラの内容に関して、専務が行った発言が、支部に対しての支配介入になるかを検討する。

組合のビラに対する、6月28日朝の専務の発言は、事実と違うことを支部がビラに書いたことについて抗議したにすぎないと被申立人は主張する。

ところで、前述のアのとおり、6月24日の時点で専務は労働組合に対して嫌悪の意思を表明している。

認定した事実2(11)のとおり、平成6年6月27日に支部が組合結成の通告をした際に、専務は、「こういう中小企業は本当に大変で組合ができたら大変なのだ。」「ストライキでもやられたら大変なのだ。」と述べている。このことから、専務は支部の結成を快く思っていなかったことがうかがわれる。

また、認定した事実2(13)のとおり、平成6年6月28日に専務の抗議があった後、支部が専務に対して誤解を解いてもらいたいと申入れをしたのに対して、専務は支部の役員との話合いに応じなかった。この専務の対応は不誠実であり、このことから専務の支部に対しての嫌悪感が推認できる。

認定した事実2(13)のとおり、6月28日の朝の専務の抗議は、わざわざ就業時間中に全従業員を集めた上で行われている。

以上のことを考え合わせれば、この組合のピラに関する専務の発言は、まだ支部に加入していない従業員が組合へ加入することを牽制することと、支部の組合員を動揺させ組合を弱体化させることを企図してのものであると判断するのが相当であるから、支部に対しての支配介入であると判断する。

ウ 次に、平成6年6月30日付けの「質問書」の中で、会社が支部の適法性に関して言及したことがひぼう中傷に当たり、支配介入に該当するかを判断する。

認定した事実2(10)のとおり、平成6年6月26日に秩父教育会館において、X2やX1を含む秩父工場の従業員9人とX4らが参加して、支部の結成大会が行われた。この際、支部の組合規約の承認、組合の役員を選出が行われた。

認定した事実2(10)のとおり、平成6年6月26日に結成された支部の組合員は全て秩父工場の従業員であるが、その中には主任以上の職にある従業員は1人もいなかった。

認定した事実2(11)のとおり、平成6年6月27日、X2やX1らの支部の役員は、埼玉地本のX4らとともに、被申立人に対して支部の結成通告を行ったが、その際、執行委員長ほかの支部の役員の氏名を通告した。

認定した事実2(15)のとおり、支部の結成後、平成6年6月30日までの間、支部の内部で、加入を強制した、あるいは脱退を阻止したなどの組合加入・組合脱退に関してのトラブルは何ら生じていない。

認定した事実2(16)イ及びウのとおり、平成6年6月30日付けの「質問書」の中には、次のような記述がある。

- (ア) 従業員より、「職務と権限を利用し、強引に組合加入活動をしたので、やむを得ず加入した。」などの問い合わせがきている。
- (イ) 「組合の結成大会は行われていない。組合規約並びに要求事項の審議も行っていない。また、組合役員も一部の人たちによって事前

に決められたものであり、役員選挙も行っていない。」と聞いている。

認定した事実2(10)のとおり、支部の結成大会は行われ、その際に支部の組合規約の承認や支部の役員選出がなされており、上記(イ)のような、支部の民主性を著しく損ねるような事実があったとは認められない。また、支部の組合員には主任以上の従業員はいなかった。したがって、職務と権限を利用し、強引に組合加入活動が行われたとは考えられない。また、認定した事実2(11)からすれば、支部の役員には主任以上の従業員はいないことを会社は承知していたはずであるから、「職務と権限を利用し、強引に組合加入活動をしたので、やむを得ず加入した。」などと発言をする者がいたとしても、疑問をいだくのが当然である。にもかかわらず、確かな裏付けがないのに、上記(ア)及び(イ)のように支部の名誉に関わるような記述を質問書の中で会社は行った。このことは、支部に対するひぼう中傷であると判断する。そして、前述の判断2(2)ヌのとおり、この文書を交付した時期に専務が主任らをして支部の組合員の脱退工作を行っていたと認められることを考え合わせれば、これらのひぼう中傷の目的は支部の組合員を動揺させることであると判断するのが相当であるから、支部に対しての支配介入であると判断する。

エ 次に主任らによって行われたJMIUに関する発言が、申立人らへの支配介入に当たるかを判断する。

前述の判断2(2)トのとおり、主任らはマニュアルに基づき、JMIUは会社をつぶす組合であり、JMIUに加入すると再就職ができなくなるなどと言いながら組合脱退工作を行ったものと認められる。これは、申立人であるJMIUに対してのひぼう中傷であると判断する。そして、前述のとおり主任らは専務の意図に基づいて組合脱退工作を行ったものであると判断できるから被申立人に帰責できる。

これらのひぼう中傷は、「JMIUのみならず、JMIUを上部団体とする埼玉地本及び支部には加入するな、あるいは支部から脱退させよという趣旨で行われたものである」と考えられるので、JMIU、埼玉地本及び支部に対しての支配介入であると判断する。

## 6 JMIU及び埼玉地本に関する救済利益並びに救済方法について

- (1) 以上のとおり、専務は支部を壊滅させることをもくろみ、支部の組合員脱退工作、組合壊滅工作を主任らに行わせるとともに、支部から申入れのあった団体交渉開催を拒否し続けるという方法で、支部に対して支配介入を行った。また、専務の命令で主任らが支部に対して組合脱退工作、組合壊滅工作を行った際に、JMIUに関するひぼう中傷を行うという方法で、JMIU、埼玉地本及び支部に対して支配介入を行った。専務が主任らに命じて行わせた、これらの行為の責任は、被申立人に帰責できることは明らかである。

これらの行為のうち、支部を壊滅させることをもくろんで、支部に対して行った支配介入である組合脱退工作、組合壊滅工作及び団体交渉拒否については、支部が解散した以上、その上部団体である申立人 J M I U 及び埼玉地本にはもはや当事者適格はなく、救済利益はないと被申立人は主張しているが、下部団体が受けた団結権侵害について、上部団体が救済利益を有することは理論上も実務上も認められているところである。仮にそうでなければ、使用者による、いわゆる「組合つぶし」を放置することとなり、今後、申立人らが被申立人の従業員を組合員として勧誘するときに重大な障害となりかねない。

- (2) 本件の場合、既に支部は申立てを取り下げ、解散していることを考慮して、当委員会では、被申立人が支部に対して行った組合脱退工作、組合壊滅工作及び団体交渉拒否並びに被申立人が申立人 J M I U をひぼう中傷したことは、申立人らに対しての不当労働行為であることを認定した旨の文書掲示及び手交を行うことを命じるのが妥当であると考えます。

### 第3 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成9年9月11日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西 信夫 ㊟