

兵庫、平5不4、平8.7.16

命 令 書

申立人 サンドビック・ジャパン労働組合

被申立人 サンドビック株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人サンドビック・ジャパン労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人サンドビック株式会社（以下「会社」という。）の従業員により組織された労働組合で、審問終結時である平成8年2月8日現在の組合員数は約270名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、横浜市、宮城県栗原郡瀬峰町及び西宮市等に事務所又は工場を有し、超硬工具及び自動仕分装置の製造、販売並びに特殊鋼の輸入販売を主たる目的とする株式会社で、審問集結時の従業員数は424名である。

なお、会社は、スウェーデンに所在する企業であるサンドビックアクティブロアムの子会社であり、その社長は、平成5年度春闘当時、スウェーデン人のY1（以下「社長」という。）であったが、平成8年6月28日付けで、Y2に交替した。

2 平成5年度春闘に至るまでの会社の業績及び労使関係

(1) 会社の業績の悪化

会社の業績は、税引き前利益で、平成3年度が26億9,000万円であったものが、平成4年度には13億9,400万円に減少しており、さらに、平成5年度については5億9,300万円と予測されていた。

(2) コロマント・ワークショップの規模縮小

会社は、平成4年8月、コスト削減のために、売上げが採算ラインを下回っている横浜市に存在していたコロマント・ワークショップと称する特殊工具の製造事業所の人数を縮小することを組合に提示し、同年10月これを実施した。

(3) 希望退職者の募集

会社は、平成4年10月13日、臨時労使協議会において、組合に対し55歳以上の従業員を対象に希望退職者の募集を行う旨の提示を行ったところ、組合は、組合員にワッペンを着用させて、これに抗議する意思を示

した。

社長は、同年11月26日の団体交渉の席上で、希望退職者募集にあたり個々の社員に対する直接交渉を行わないと発言していたにもかかわらず、会社は、同年12月10日、63歳の組合員X 1 に対し、希望退職の応募を働きかけ、応じない場合には、かねて同人から提出させていた60歳以上になれば減給されても異議はないとの文書に基づいて、平成5年1月1日から減給することを同人に通告した。組合は、平成4年12月16日、これに抗議した。

なお、その後X 1 は、会社を退職した。

(4) 管理職手当の削減

会社は平成4年10月26日、臨時労使協議会において、不況下のコスト削減の方法の一つとして、平成5年に管理職手当の一部カットを行う考えを示したのに対し、組合は、本人の承諾なく管理職手当の一部をカットすることは賃金決定のメカニズムの否定につながりかねないとして、同年11月13日の団体交渉においてこれに抗議し、撤回を求めた。

そこで会社は、管理職全員から個別に管理職手当カットについての同意書を徴した上、これを実行した。

(5) ファミリークラブ補助及び社員慰安旅行の中止

会社は、平成5年2月、社員のクラブ活動の団体であるファミリークラブへの社員当たり14,500円の補助及び社員一人当たり約30,000円の補助による社員慰安旅行をそれぞれ中止すると発表した。

組合は、これについて会社に対し書面でもって抗議するとともに、ファミリークラブへの補助を、平成5年度の春闘要求項目の一つに挙げた。

3 説明会の開催及びその後の状況

(1) 平成5年度春闘についての団体交渉の経過等

ア 会社は、平成5年3月15日開催の労使協議会において、製品の販売不振を理由に生産抑制を図るため、宮城県栗原郡瀬峰町にある瀬峰工場従業員65名を対象とし、4月から8月までの間（5月を除く。）1か月延べ約220名の一時帰休を実施し、休業期間中は賃金の60%を休業手当として支払う旨組合に提示した。

これについて、組合と会社とは労使協議会等の場で話し合いを続け、4月6日に、休業手当を賃金の90%（8月は80%）とする等を内容とする協定を締結した。

イ 3月22日、組合のX 2書記長（以下「X 2書記長」という。）が賃上げ19,000円（組合員一人当たり平均。以下同じ。）及び「格差是正金源資 組合員一人当たり500円」ほか6項目を内容とする「1993年度春季生活闘争要求書」をY 3人事総務部長（以下「Y 3部長」という。）に提出した。

Y 3部長は、同月末に取締役会と株式総会を兼ねた会議が開催される予定であったことから、前記要求書に対する回答指定日である同月

26日には回答することが困難であることを、同要求書を受け取った際にX2書記長に告げた。

ウ 4月1日、会社の機構改革により、それまで財務部長であったY4（以下「Y4部長」という。）が、財務・管理部長に就任し、Y3部長が所掌していた総務・人事に関する事務を含め、担当することになり、Y3部長は顧問となった。

エ 瀬峰工場一時帰休問題解決後の4月7日に、春闘に関する第1回団体交渉が行われ、組合から要求の骨子と、その背景説明がなされたのに対し、会社は、賃上げについてだけ交渉したいと答えた。

そこで組合は、会社の回答に誠意がないとして、ワッペン着用・残業拒否の開始を予告した。

オ 4月8日、第2回団体交渉が行われ、組合は、会社に対して同月9日からワッペン着用を、同月10日から残業拒否を開始することを通告した。

カ 4月9日、第3回団体交渉が行われ、組合は、同日始業時からワッペン着用を、同月10日から残業拒否を開始した。

キ 4月12日、第4回団体交渉が行われ、会社は、賃上げ10,100の有額回答をした。

ク 4月13日、第5回団体交渉が行われ、組合は、賃上げ14,500円を要求する要求改訂書を提出した。

ケ 4月14日、第6回団体交渉が行われ、組合は、瀬峰工場を除き、同月20日午後1時から同月21日午後5時までストライキを行うことを通告した。

コ 4月15日、第7回団体交渉が行われ、組合は、賃上げを除く要求項目の一部内容を変更する要求改訂書を提出した。

(2) 説明会開催の経緯

ア 平成5年4月16日午前、社長、Y4部長及び顧問二人が、「本年賃上げに対する会社の意向説明の会」（以下「説明会」という。）の開催について話し合い、同月19日の説明会開催を決定した。そして、同月16日昼ごろ、説明会開催を従業員に通知する文書（以下「開催通知」という。）が作成された。

イ 開催通知には、標題として「本年賃上げに対する会社の意向説明の会」と掲げられ、本文は、「皆様ご承知の通り、会社は労働組合代表と4月7日の第1回団体交渉以来、本年度の賃上げについての交渉を進めていますが、現在まで合意に至っていません。社員の皆様により多くの情報を御知らせ致したく、主要な事務所ごとに下記の要領で会を持ちますので、御集合下さい。」とあり、神戸、横浜及び名古屋の各事務所では4月19日午前9時15分から同45分まで、西宮事務所では同日午前11時から同45分まで、それぞれ説明会を実施し、その他の事務所の社員には管理者を通じて報告する旨記載されていた。

なお、説明会の開催時間は、いずれも勤務時間内であった。

ウ 4月16日午後、第8回団体交渉が行われたが、会社は、同月12日の第4回団体交渉での回答と同じ内容の回答を行い、団体交渉中の午後4時ごろ、組合執行部に通知をしないまま、全従業員に対して説明会開催通知の回覧及び掲示をした。

エ 同日午後7時半ごろ、組合は、説明会開催は不当労働行為であるとして、その中止を求める趣旨の書面を会社に提出した。

オ ところで、会社が管理職に対して配布した平成5年4月16日付けのMANAGEMENT BULLETIN（以下「マネジメント・ブレットイン」という。）には、「4月19日（月曜）午前9時15分より各事業所において全社員に下記内容を説明することになっています。通常は事前に部課長会を召集し、管理職の皆様にご理解いただいたうえで、他の社員に知らせるところですが、時間のゆとりがありませんので書面でお知らせいたします。」と前置きした上で、団体交渉の報告及び会社の見解が記載され、「一日も早く妥当な合意に到達し、全社一丸となってこの不況を克服できるよう皆様のご支援をお願いいたします。」と結ばれていた。

カ 4月17日、組合は緊急執行委員会を開催し、組合員に対し説明会に欠席するよう闘争指令を出すことを決定した。

キ 4月19日、組合は、早朝から組合員に対し説明会欠席の闘争指令を出すとともに、午前8時半ごろに組合のX3副委員長が、Y4部長に対し、組合員に対する説明会の開催は不当労働行為に当たるので、中止するか又は対象者から組合員を除外するよう申し入れ、同日午前中、組合は、説明会の開催は不当労働行為であるとして、当委員会に対する救済申立てを行う旨の通知書を会社に提出した。

ク 4月19日午前中、会社は、神戸、名古屋、横浜及び西宮の各事務所で、予定どおり説明会を開催したが、管理職及び非組合員は出席したものの、組合員は一人も出席しなかった。

会社が説明会で行った説明内容は、日本経済の全般的状況とその中における会社の実情、同業他者との比較等の客観的事実であった。

ケ 会社は、組合員に対し、説明会への出席を督励したり、出席義務を課したり、欠席した場合には懲戒等不利益取扱いをする等の言動は一切していない。

一方、組合は、説明会の出席が業務命令であるかどうかを会社側に確認するようなこともなかった。

(3) 説明会開催後の状況

ア 4月19日午後、第9回団体交渉が行われ、会社側は、社長、Y5副社長兼鋼材事業部長（以下「副社長」という。）、Y4部長及び顧問二人が出席した。

副社長は、組合員全員の説明会欠席は組合の決定によるものである

ことを組合に確認した上、しかるべき法的措置をとりたいとの趣旨の発言をした。組合は、この発言を会社が組合役員に懲戒処分をするものと理解した。

説明会に関する話合いの後、団体交渉は賃上げ交渉を中心に続行された。

イ 4月19日、組合は、当委員会に対し、会社が、組合に対し要求項目の一部取下げを求めて賃上げ交渉に応じないこと及び説明会を強行したことは、労働組合法第7条第2号及び同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、団交応諾、説明会の中止及び謝罪文の掲示を請求する救済内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 4月20日、第10回団体交渉が行われ、会社は、賃上げ10,200円と解決一時金8,000円を提示した。これに対し、組合は、賃上げ11,800円を最低妥結基準であると主張したが、会社がこれを拒否したため、組合は、予定どおり、瀬峰工場を除き、同日午後1時からストライキに突入した。

組合と会社とは、ストライキ中も接触していた。

エ 4月21日早朝、第11回団体交渉が行われ、賃上げ10,610円と解決一時金10,000円で妥結し、同月26日、これに関する協定書が作成された。

オ なお、会社が、その後、審問終結時に至るまで説明会に欠席した組合員やこれを指示した組合役員に対して、懲戒等何らの不利益取扱いをした事実はない。

カ 組合は、平成5年9月2日、本件申立ての請求する救済内容中、団交応諾及び説明会の中止を求める部分を取り下げ、その後、将来にわたる支配介入の禁止を求めることを追加したが、これも取り下げたので、本件申立ての請求する救済内容は、最終的に、会社が説明会の開催が支配介入であると認めること等を内容とする謝罪文の掲示のみとなった。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、労使間に激しい対立がある状況下であるにもかかわらず、説明会開催を決定し、ストライキ前日を開催日とした。

イ 会社は、開催通知及びマネージメント・ブレティンの内容からすると、団体交渉における組合執行部への説明よりも「多くの情報」を説明会において全従業員に直接伝え、組合との交渉の促進を企図したものである。

ウ 会社は従業員に対し説明会出席を義務として求めた。

エ 会社は、事前に組合の意向を聞かず、組合からの中止申入れをも無視し、説明会を強行した。

オ 説明会の開催後の団体交渉で、副社長が法的措置をとりたいと発言

するなど、会社は、組合が組合員に説明会に出席しないよう指示したことを問題とした。

以上のとおりであるから、組合員全員が説明会に参加しなかったため、結果として、会社が当初企図した目的を達成できなかったとしても、春闘団交中に組合員らに対し直接説明を行おうとしたこと及び説明会を開催したことは組合の運営に対する支配介入であって、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。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 説明会における説明の内容は、日本経済の全般的状況、かかる経済的環境に置かれている会社の実情等客観的かつ公正な事実ないし事情の説明であり、組合を誹謗・中傷し、さらには威嚇するような不当なものではなく、このような内容である限り、使用者においても、言論の自由が保障されるべきである。

また、説明会は、会社の全従業員を対象としたものであり、特に組合あるいはその構成員に不利益ないし不当な影響を及ぼすものではなかった。

イ 説明会の出席を強制した事実も、また何らかの利益誘導を行った事実も皆無である。なお、副社長の発言の趣旨は、労働委員会の手続において、会社も法的見解を強く展開していくというものに過ぎない。

ウ 説明会は、春闘における労使交渉中に実施することとしたがゆえに、会社としては、説明内容について十分慎重な配慮をしたものであるから、開催時期のみを過大評価して、組合の運営又は活動を阻害し、不当な影響を及ぼすといった不法な意図が存したものと判断することは妥当でない。

説明会開催後の団体交渉では、説明会の開催及び副社長の発言をめぐって特に紛糾しておらず、春闘が円満に妥結しており、説明会は、組合の運営又は活動に何ら阻害的・委縮的な影響を及ぼしていない。したがって、説明会開催は、支配介入に該当せず、不当労働行為を構成するものではない。

2 当委員会の判断

組合は、会社が春闘団交中に組合員らに対し直接説明を行おうとしたこと及び説明会を開催したことは、組合の運営に対する支配介入であると主張するので、以下判断する。

(1) まず、組合が主張する第2の1(1)アないしオについて検討する。

ア 説明会は、平成5年4月16日午前に決定され、昼ごろ開催通知が作成され、同月19日に開催された[第1の3(2)ア及びク]。この時期は春闘の最中であり、4月7日以降同月16日まで8回の団体交渉が重ねられたが、賃上げ等の交渉は合意に達せず、組合は同月9日からワッペン着用を、同月10日から残業拒否を開始し、同月14日には、瀬峰工場を除き、同月20日午後1時から同月21日午後5時までのストライキ

を行うことを通告していた[第1の3(1)エないしコ及び(2)ウ]ことから、当時、労使間はある程度の緊張状態にあったものと認められる。

イ 開催通知の文面からは、会社が賃上げ問題について全従業員に説明し、理解を求めようとしていることが読みとれるものの、開催通知の本文中には「より多くの情報を御知らせ」するとの記載しかなく[第1の3(2)イ]、説明会における具体的内容は、明らかではなかったものと認められる。

マネジメント・ブレティンは、「4月19日(月曜)午前9時15分より各事業所において全社員に下記内容を説明することになっています。」という書き出しで、団体交渉の報告及び会社の見解が記載されているが、このマネジメント・ブレティンは、管理職向けに配布したものであり[第1の3(2)オ]、この文書の内容が直ちに説明会における会社の説明内容であるとみることはできない。

したがって、開催通知及びマネジメント・ブレティンの内容からは、会社が団体交渉における組合執行部に対する説明よりも多くの情報を説明会において全従業員に伝えようとしたものであったと解することはできない。

ウ 開催通知に記載された説明会開催予定時間は勤務時間内であったが、その通知には、業務命令として説明会への出席を義務付けるような記載がなく、また会社が組合に対し、説明会に出席することは義務であること又は欠席した場合には懲戒あるいは何らかの不利益取扱いをすることを示唆した事実もない[第1の3(2)イ及びケ]。なお、会社が、その後、審問終結時に至るまで説明会に欠席した組合員やこれを指示した組合役員に対して、懲戒等何らかの不利益取扱いをした事実はないし、その当時、組合は説明会の出席が業務命令であるかどうかを会社側に確認するようなこともなかった[第1の3(2)ケ及び(3)オ]。

以上のことからみれば、会社は組合員を含む全従業員に対し、業務命令として説明会への出席を義務付けたものとみることはできない。

エ 会社は、事前に組合の意向を聞かずに説明会の開催を決めたことが認められ[第1の3(2)ア及びウ]、また組合は、4月16日、会社に対し書面でもって抗議を申し入れ、さらに同月19日、説明会を中止するか又は組合員を対象者から除外するよう申し入れたにもかかわらず[第1の3(2)エ及びキ]、会社は、同日、組合の中止申入れを聞き入れずに説明会を開催したことが認められる。

オ 4月19日、説明会開催後の第9回団体交渉において、副社長が、組合員全員の説明会欠席についてしかるべき法的措置をとりたいとの趣旨の発言をしており[第1の3(3)ア]、組合員全員の説明会欠席を問題視したものと考えられる。また、組合は、この発言の趣旨を会社が組合役員に対して懲戒処分をするものと理解したことが認められる[第1の3(3)ア]。

しかしながら、副社長発言中の法的指置が、具体的にいかなる法的措置であるのかは明らかでなく、副社長発言後、会社が、説明会に欠席した組合員やこれを指示した組合役員に対して懲戒処分等の不利益取扱いをした事実はない[第1の3(3)オ]。

カ 以上のとおり、会社が、労使間においてある程度の緊張状態にあった時期に、事前に組合の意向を聞かず、また組合の中止申入れをも聞き入れずに説明会を開催したこと[第2の2(1)ア及びエ]については、疑問なしとしないところがある。

しかしながら、使用者についても、言論の自由は当然認められるべきであり、その使用者の言論が組合運営への支配介入であるとされるためには、言論の内容が、組合において自主的に決定すべき組合の内部問題にわたる場合、又は組合ないし組合員に対する誹謗・中傷・強制、威嚇、報復、利益の誘導等を含む場合に限られると解すべきであるから、使用者の言論の内容を検討することなく、その言論が単に組合の意向を無視してなされたとか、単にその言論の行われた時期及び状況のみをもって直ちに支配介入であるものと解すべきではない。

- (2) そこで、説明会における会社の言論の内容について検討するに、その説明内容は、日本経済の全般的状況とその中における会社の実情、同業他社との比較等の客観的事実であり[第1の3(2)ク]、また、説明会において、組合ないし組合員に対し、誹謗・中傷、強制、威嚇等の発言がなされたとの疎明もないから、説明会における会社の言論が組合運営への支配介入であったものとは認められない。
- (3) 加うるに、説明会后、予定どおり、ストライキが実施される中で、労使間で団体交渉等が続けられ、説明会の翌々日の4月21日には賃上げ問題が妥結し、同月26日にはこれに関する協定書が作成された事情からみれば[第1の3(3)ウ及びエ]、説明会の開催は、団体交渉を進めるに当たって組合の内部に特に混乱を生じさせていなかったものと認められ、また、その後、組合の運営に悪影響を生じさせたとの疎明もない。
- (4) 以上総合し勘案すると、会社が春闘団交中に組合員らに対し直接説明を行おうとしたこと及び説明会を開催したことは、組合の運営に対する支配介入であったものとは認められず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為を構成するものではないと判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成8年7月16日

兵庫県地方労働委員会

会長 元原 利文 ㊟