

大阪、平 5 不40、平8.7.2

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会

被申立人 宮崎紙業株式会社

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連
松屋町労働組合宮崎紙業分会
分会長 X 1 殿

宮崎紙業株式会社代表
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する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にします。

記

- (1) 平成5年4月8日及び同月21日、貴組合との団体交渉期日を巡って、貴組合員に対して、侮辱、挑発的発言を行ったこと。
- (2) 平成5年度賃金引上げ及び同年夏季一時金について、協定書の成文化要求に誠実に対応しなかったこと。
- (3) 貴組合がピラ配付を行ったことを理由に、オピックグループ結成20周年記念行事への貴組合員の参加を拒否したこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人宮崎紙業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、紙製品の製造、販売を業としており、その従業員は、本件審問終結時33名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、会社の従業員で組織され、その組合員は、本件審問終結時4名である。

なお、会社には、組合のほかに申立外宮崎紙業従業員組合（以下「従業員組合」という）がある。

- 2 平成5年度賃金引上げ及び同年夏季一時金に関する交渉経過について

(1) 昭和58年4月5日、会社従業員によって組合が結成されたが、同61年5月以降、本件申立てに至るまでに、組合は、当委員会に11件の不当労働行為救済申立てを行った。このうち、団体交渉（以下「団交」という）に際し、会社の交渉担当者である非常勤人事部長Y2（以下「Y2」という）が組合員の面前でパイプ椅子をもってテーブルをたたいた行為について争われた平成4年（不）第39号事件において、当委員会は、同7年10月13日、会社の行為は不当労働行為に該当するが、既に大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）で和解が成立しており、和解条項中の遺憾の意の表明によって事件は解決したものとみるのが相当であるとして、棄却命令を発した。同事件を除く他の救済申立て事件は、和解又は取下げにより終結している。

なお、本件救済申立て以後、組合は、当委員会に平成7年（不）第21号、同第62号及び同第71号事件を申し立て、これらの事件は、いずれも本件審問終結時現在係属中である。

(2) 平成5年3月8日、組合は、会社に対し、同年度の賃金引上げ（以下「5年賃上げ」という）を議題とする団交を同月16日に開催するよう文書で申し入れた（以下「3.8団交申入れ」という）。

(3) 平成5年3月17日、3.8団交申入れに係る第1回団交が開催され、会社は、組合に対し、5年賃上げについて、会社の決算状況や賃上げの世間相場、並びに同業者の動向を見てから額を決めたいとして、有額回答が同年4月半ばになる旨回答した。

これに対し、組合は、①賃上げの原資捻出に関する説明をすること、②従来の配分内容を見直すこと、特に考課査定分については廃止、又は査定基準の合理性を十分説明すること等を会社に要望した。

次回団交期日については、会社が、同年4月8日又は同月中頃の開催を主張し、他方、組合は同年3月末までに開催するよう主張したため、後日調整することとされた。

(4) 平成5年3月18日、組合は、会社に対し、次回団交期日を設定するための協議に応じるよう文書で申し入れたが、会社が返答しなかったため、組合は、同月23日及び同月29日に、抗議の時限ストライキ（以下「時限スト」という）を行った。

(5) 平成5年3月末頃、会社は、組合に対し、同年4月8日に団交を開催することを提案したが、組合は、同日は分会長X1（以下「X1分会長」という）の都合がつかないとしてこれを断わった。

(6) 平成5年4月2日、組合は、会社に対し、次回団交を同月6日に開催するよう文書で申し入れ、また、翌3日、同月7日に時限ストを行う旨を文書で通告した。

(7) 平成5年4月6日の昼頃、代表取締役Y1（以下「Y1社長」という）は、組合執行委員X2（以下「X2」という）に対し、「今日の団交は応じられない。4月8日にする」と告げた。

組合は、同6日の夕方、同月8日の団交開催を受け入れる旨及び翌7日に予定していた時限ストを中止する旨を、Y1社長に口頭で伝え、また、翌4月7日、同ストの中止を文書で会社に通告した。

- (8) 平成5年4月8日夕方、組合書記長X3（以下「X3」という）ら組合員3名が団交を行うため会社食堂で待機していたところ、Y2が現れ、組合員に対し、「今日は団交をしない。15日にする」と告げた。

組合員らは、Y2に対し、当日の団交期日が同月6日に会社側から指定されたものであり、組合はこれを受け入れて前日に予定していた時限ストを中止している旨述べ、団交を開催するよう求めたが、Y2は、「ストするのは勝手や、何言うトンねん、馬鹿が。一旦断つといて団交しろとは何言うトンねん、馬鹿が」と発言し、そのまま食堂から出て行った。

なお、X1分会長は、別の組合用務のため、この席にはいなかった。

- (9) 平成5年4月12日、組合は、会社に対し、会社が一方的に団交期日を指定しておきながら、これを拒否したことは、組合に対し服従を強いるもので支配介入に当たるとして、文書で抗議した。

また、翌13日、組合は、会社に対し、Y2が組合員に対して、同月8日に「『ストするのは勝手や、何言うトンねん、馬鹿が』などと野次り、恫喝した」として、文書で抗議した。

- (10) 平成5年4月15日、3.8団交申入れに係る第2回団交が開催され、席上、会社は、組合に対し、5年賃上げについて、一人平均1万1,000円の回答額を提示したが、その具体的な配分内容については検討中であるとして、次回団交で回答する旨述べた。これに対し、組合は、増額の検討等を求めた上で、団交を終了した。この際、次回団交期日は設定しなかった。

- (11) 平成5年4月16日、組合は、会社に対し、次回団交を同月21日に開催するよう文書で申し入れた。

- (12) 平成5年4月21日の朝礼開始直前、従業員が集まりつつある社内の広場で、Y1社長は、X1分会長に対し、「団交は28日に行う」と告げた。

これに対し、X1分会長が、団交の開催が遅れる理由を尋ね、日程変更について協議するよう求めたところ、同社長は、「都合が悪い、アホが」、「28日と言っていることがわからんのか、頭の悪い奴や。どこにでも出ていけ」等と発言した。

同日の就業後、組合は、会社に対し、Y1社長の上記発言について、文書で抗議した。

- (13) 平成5年4月28日、3.8団交申入れに係る第3回団交が開催され、会社は、5年賃上げ額を一人平均1万1,278円に修正し、その具体的配分内容を組合に示した。

それによると、賃上げ額のうち考課査定分は、「Aの者1,300円、B（平均）の者1,000円、Cの者700円」（以下「1,300円～700円」という）とされていた。これに対し、組合は、基本的には査定を廃止してほしいとした上で、同4年度と比較して、賃上げ額が低いにもかかわらず査定幅が

拡大していることを指摘して、この部分を再検討するよう会社に求め、会社は、再検討する旨述べた。

なお、上記4年度の賃上げ額は、一人平均1万3,000円であり、うち考課査定分は、「Aの者1,200円、B（平均）の者1,000円、Cの者800円」（以下「1,200円～800円」という）であった。

(14) 平成5年4月30日、組合は、会社に対し、同年夏季一時金を議題とする団交を開催するよう文書で申し入れ、同年5月13日及び同月28日、組合と会社は、同一時金と5年賃上げとを議題として団交を行った。

(15) 平成5年6月3日、3.8団交申し入れに係る第6回団交が開催され、会社は、組合に対し、5年賃上げの考課査定分について、従業員組合とは1,300円～700円で合意しているため、協定書上は1,300円～700円とし、実際には前年と同じ1,200円～800円で実施したい旨提案した。これに対し、組合は、協定書上も1,200円～800円を明記するよう求めた。

この団交において、組合と会社は5年賃上げの考課査定分について、協定書上の表記に関しては合意に至らなかったが、実施内容を1,200円～800円とすることに、口頭で合意した。

また、同年夏季一時金についても、従業員一人平均45万2,700円とすることに口頭で合意した。

(16) 平成5年6月7日、会社は、考課査定分を1,200円～800円として、同年3月に遡って賃上げ精算を実施した。

同日、組合は、会社に対し、5年賃上げについて、同月15日までに協定書を作成するよう文書で申し入れたが、会社からの返答はなかった。

なお、同月15日、会社は、同年夏季一時金を支給した。

(17) 平成5年6月21日、組合は、会社に対し、5年賃上げについて、実質的に合意確認した内容で協定書を作成するよう文書で申し入れたが、会社からの返答はなかった。

(18) 平成5年7月5日の始業前、組合は、Y1社長に対し、会社が5年賃上げ及び同年夏季一時金について協定書を作成しようとしないうして、口頭で抗議するとともに、協定書作成のための団交を開催するよう求めたが、同社長は、「Y2さんに任せてある。気に入らんのなら賃上げを返したらいい」と言い、話し合いに応じなかった。

組合は、この会社の態度に対する抗議として、その場で始業時から40分間の時限ストを通告し、実施した。

(19) 平成5年7月7日、組合は、会社に対し、5年賃上げ及び同年夏季一時金について協定書を作成するため、同月13日に団交を行うよう文書で申し入れたが、会社が返答しなかったため、同月14日、組合は、会社に対し、文書で抗議した。

(20) 平成5年8月3日、組合は、当委員会に対し、本件救済申立てを行った。

(21) 平成5年8月10日、会社は、組合に対し、5年賃上げ及び同年夏季一

時金に係る協定書の案文を手交し、調印を求めたが、組合は、調印しなかった。同案文では、賃上げに係る考課査定分が、1,300円～700円となっていた。

- (22) 平成5年9月13日、本件救済申立ての第2回調査の席上、会社は、5年賃上げについて、考課査定分を1,200円～800円とする協定書の締結に応じる旨述べたが、同年10月4日の第3回調査の席上、組合は、会社の謝罪が必要であるとして、これを拒否した。

なお、本件審問終結時現在、協定書は締結されていない。

3 オピックグループ20周年記念行事への参加拒否について

- (1) オピックグループは、会社を含む同業6社で構成され、情報交換や親睦を図るための業界団体である。

- (2)ア 平成5年7月17日午前11時から、オピックグループの結成20周年を祝う記念行事（以下「記念行事」という）が、大阪湾を遊覧する大型フェリーの船内で開催され、同グループに加盟する企業（以下「加盟企業」という）の従業員やその家族、得意先など約700名が参加した。

当日は会社の休業日で、会社従業員の参加は自由かつ無料であった。X1分会長、X3ら組合員4名は、会社に対し、参加する旨を事前に伝えていた。

- イ 記念行事の受付開始は同日午前9時45分からであったが、組合員4名及び支援者11名は、同8時30分頃から、受付場所である南港フェリーかもめ埠頭の関西汽船待合所（以下「待合所」という）周辺及び最寄り駅である大阪市営高速鉄道フェリーターミナル駅周辺において、参加者を対象に組合ビラ2種類を計700枚配付した。

なお、ビラ配付の際、組合員らは腕章を着用しておらず、ビラ配付は静穏に行われた。

組合が配付したビラの一つには、「会社は、私たちの組合結成を極めて嫌悪し、組合潰しのプロ労務屋を雇い入れて、暴力職制の擁護から賃金差別、不当配転、労使の民主協定の全部破棄に至るまえ、執拗に組合潰しを繰り返し、このため大阪府地方労働委員会に救済を申し立てた不当労働行為事件は、何と12件を数えています。そして現在は、団交の席上、パイプ椅子を組合員に投げ付け、傷を負わずという労務屋の暴力事件の訴えを大阪地裁に提起しています。私たち組合は、労使の民主化、関係改善を強く要求し、また、地域で働く労働者の砦として頑張り続けています。オピックグループで働く仲間のみなさんの暖かいご支援、ご理解をよろしくお願い致します」等の記述があり、さらに、オピックグループ全体及び加盟企業別の資本金、従業員数、年間売上げ、年間利益、事業概況、労働組合組織率等が記載されていた。また、もう一つのビラには上記と同様の記述はあったが、加盟企業の資本金等の記載はなかった。

- ウ 同日午前10時10分頃、組合員がビラ配付を終えた後、X1分会長が

記念行事参加の受付を申し出たところ、受付担当者は、同人に対し、「しばらく待ってほしい」と告げた。そのため、X 1 分会長ら組合員 4 名が待合所の入口前で待機していたところ、同10時20分頃、Y 1 社長が現れ、「ビラを撒いたので、記念行事への参加は遠慮してほしい」と告げた。これに対し、組合員らは、「記念行事に参加してまでビラを撒くつもりはない」旨述べ、参加させるよう求めたが、Y 1 社長は、「既に撒いているではないか」と言い、その場を立ち去った。

エ その後、組合員 4 名は、待合所の中に入り、加盟企業の一つである申立外エンゼルピック株式会社の代表取締役 Z 1 を探し出し、Y 1 社長に対して組合員が参加できるよう説得してほしい旨要望した。

その時、再び Y 1 社長が現れ、組合員に対し、「よその社長に何を言っているのか。ビラを撒いたので参加させることはできない」と通告した。組合員らは、Y 1 社長に対し、記念行事に参加させるよう繰り返し求めたが、同社長はこれに応じず、同日午前10時55分頃、組合員を待合所に残したまま乗船した。

オ 記念行事参加者には、当日、受付と同時に交通費補助金1,000円及び乗船券、弁当、会社別色分けリボン等が手渡されていた。X 1 分会長及び X 3 は、これらを受け取ることができなかった。また、X 3 及び組合執行委員 X 4 には、同日午前 8 時40分頃に待合所に到着した際、受付担当者から交通補助金が手渡されていたが、乗船券は渡されていなかった。

(3) 平成 5 年 7 月 19 日、組合は、会社に対し、会社が組合員の記念行事への参加を拒否したとして、文書で抗議したが、会社は返答しなかった。

そのため、同月 26 日、組合は、会社に対し、この件について団交を開催するよう文書で申し入れたが、会社は返答しなかった。

(4) 平成 5 年 8 月 5 日、会社は、組合に対し、組合がオピックグループ加盟企業の資本金や年間売上げ等、会社における労使関係と無関係な事柄を記載した文書を記念行事の参加者に配布したことは、「労使間の平常な関係を損なうものであり、会社の信用失墜をさせることだけを目論む不法な行為」であるとして、「以後このような不法行為が度重なる場合は、断固とした処置を取らざるを得ない」と記された「通知書」を手交した。

4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容は、以下のとおりである。

- (1) 団交期日の一方的破棄及び組合員に対する侮辱、威嚇発言等の禁止
- (2) 団交で合意に達した 5 年賃上げ及び同年夏季一時金に関する協定書の作成及びこれについての団交応諾
- (3) 記念行事参加の交通費補助金、弁当代相当額及びフェリー遊覧費相当額の支払い
- (4) 陳謝文の掲示

第 2 判断

1 団交期日の延期及び組合員に対する発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、自ら団交開催日として平成5年4月8日を指定しておきながら、当日になって団交開催を一方的に破棄し、その際、会社の交渉担当者であるY2は、「馬鹿が、今日は団交をしない」、「ストやるの勝手や、何言うとんねん馬鹿が。一旦断っておいて団交しろとは何言うとんねん、馬鹿が」等、組合員に対して挑発や恫喝を加えた。

また、組合が事前に団交を申し入れていた同月21日の始業前、朝礼のために集まった従業員らの前で、Y1社長は、X1分会長に対し、「都合が悪い、アホが」、「28日と言っていることがわからんのか。頭の悪い奴や、どこにでも出て行け」、「そうや、お前の頭はほんまに来が悪い。文句を言う奴はどこへでも行ってしまえ」などと発言して、同人を侮辱、威嚇し、他の従業員への見せしめとした。

これら団交期日の一方的破棄や侮辱、威嚇発言等は、組合の団結を揺さぶることを目的として行われた不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

平成5年4月8日には、そもそも団交開催が予定されていなかった。会社は、同年3月末又は4月初め頃、同4月8日の団交開催を組合に打診したが、組合は、X1分会長の都合が悪いとしてこれを断っていた。

同日、Y2は、団交期日でもないのに組合員が食堂で団交開催を待っているのを訝しがり、団交期日でないことを確認しようとした。その確認も、「今日は延びたんじゃないの」、「そんなはずはない。もともと4月8日には、会社の方が申し込んだら、分会の方が都合が悪いと言って断ったはずだ。だから今日は分会の方と話を考える考え方は持っていない」という程度のものであり、挑発や恫喝など加えていない。

また、同月21日の朝礼前、Y1社長がX1分会長に対して行った発言は、「今日は団交をしないで、28日ではどうか」、「28日まで都合がつかない」という程度のものであり、X1分会長を侮辱、威嚇などしていない。

以上のとおり、会社が団交期日を一方的に破棄したり、あるいは、組合員に対して侮辱、威嚇発言等を行った事実はなく、この点に関する組合の申立ては棄却されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、平成5年4月8日には団交開催が予定されていなかったと主張する。確かに、前記第1. 2(5)認定によれば、同年3月末頃に会社が組合に対して同月8日の団交開催を提案した際、組合は、X1分会長の都合がつかないとして一旦これを断ったことは認められる。しかし、同2(6)及び(7)認定によれば、その後同年4月2日に組合が同月6日の団交

開催を要求したのに対し、Y1社長は再度同月8日の団交開催を申し出たので、組合はこれを受け入れるとともに同月7日に予定していた時限ストを中止し、その旨を会社に文書で通告した経過が認められるのであるから、団交期日を同4月8日とすることは会社と組合との間で合意が成立していたものと見るのが相当である。

しかるに、同2(8)認定のとおり、同日、会社の交渉担当者であるY2は、団交開始直前になって、団交開催を同月15日に延期する旨通告するに際し、待機していた組合員に対し、「ストやるの勝手や、何言うトンねん、馬鹿が。一旦断っておいて団交しろとは何言うトンねん、馬鹿が」と発言したことが認められる。

また、同2(11)及び(12)認定のとおり、組合が事前に団交の開催を申し入れていた同月21日、Y1社長が、団交期日について組合の要求を断り会社の希望を告げるに際し、他の従業員の面前で、X1分会長に対し、「都合が悪い、アホが」、「28日と言っていることがわからんのか。頭の悪い奴や、どこにでも出て行け」と発言したことが認められる。

かかるY2及びY1社長の発言は、団交開催を求めた組合員に対する侮辱ないし挑発であると言わざるを得ない。

以上のとおり、会社が、団交期日を巡って、組合員を侮辱、挑発する発言を行ったことは、組合員に動揺を与え、組合活動を萎縮させることを企図したもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認めるのが相当である。

2 5年賃上げ及び同年夏季一時金に関する協定書の成文化について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、団交の結果労使間で合意した5年賃上げ及び同年夏季一時金について、別組合との関係を口実に、合意事項と異なる協定書の作成に固執し、合意事項の成文化及びこのための団交の開催を拒否している。

同年6月3日の団交では、5年賃上げに係る考課査定分を1,200円～800円とすることで、労使の合意が成立している。この合意は、組合と会社との間で成立したものであり、また、会社と別組合の間には、これまでも組合と異なる協定が作成されたこともあり、会社は別組合と同内容の協定書の作成にこだわる必要はない。

このような会社の対応は、実害の有無にかかわらず、組合との団交を軽視し、労働協約の締結を目的とする団交の意義を失わせしめるものであり、誠実交渉義務違反及び団交応諾義務違反に該当する不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

平成5年6月3日の団交で、5年賃上げのうち問題となっていた考課査定分について、協定書上は1,300円～700円とし、実施は1,200円

～800円とすることで、労使の合意が成立し、同月7日、会社は、この合意に基づき、考課査定分を1,200円～800円として賃上げ精算を実施した。

組合は、同日頃から協定書の作成を求めてきたが、会社は、①賃上げ精算を既に実施しており、組合に実害が生じないこと、②同4年度の賃上げ、夏季一時金及び年末一時金の場合は、いずれも組合から協定書の作成を求められなかったこと、及び、③協定書を作成した年度も2、3か月遅れで作成していたことから判断して、協定書の作成を急がなくともよいと認識していた。団交申入れについては、賃上げの実施内容と協定書の記載内容が異なることを組合が了承していたにもかかわらず、組合の団交申入書はこれと異なる見解を前提としていたため、組合の要求が理解できなかった。

また、本件申立て後、会社は、組合に協定書を交付し、さらに、本件救済申立ての第2回調査において、考課査定分を1,200円～800円とする旨の協定書を作成することに同意しており、被救済利益もない。

以上のとおり、会社が協定書の締結やそのための団交を拒否した事実はなく、かつ、既に被救済利益も失われているので、この点に関する組合の申立ては棄却ないしは却下されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、5年賃上げに係る考課査定分について、同年6月3日の団交において、協定書上は1,300円～700円とし、実施は1,200円～800円とすることで労使の合意が成立したと主張するが、前記第1. 2(15)認定のとおり、同日の団交において合意が成立したのは、考課査定分を1,200円～800円として賃上げを実施することであって、協定書上どのように記載するかについての合意はなされていなかったことが認められる。

イ 会社は、協定書の作成を急がなかった理由として、①賃上げ精算を既に実施しており、組合に実害が生じないこと、②同4年度の賃上げ、夏季一時金及び年末一時金の場合は、いずれも組合から協定書の作成を求められなかったこと、及び、③協定書を作成した年度も2、3か月遅れで作成していたことを挙げる。

しかしながら、本件においては、賃上げの考課査定分を巡る交渉が繰り返され、実施内容について合意がなされた後も協定書の記載を巡って労使の主張が異なるという状況にあり、その中で、前記第1. 2(16)ないし(19)認定のとおり、組合が再三にわたり協定書の作成を求め、さらに、協定書締結のための団交の開催までも要求しているのであるから、たとえ実施に当たり実害がないとしても、会社は、これらの要求に対して誠実に対応すべきところ、本件申立てに至るまでこれを放置し続けたことが認められる。

ウ 会社の上記の対応は、団交における合意の成立及び合意事項の協定

書化を故意に遅らせることにより、組合との団交を軽視し、もって組合の弱体化を企図したものと解さざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。また、会社が協定書の締結に応じる旨の表明を行ったのは、本件申立て後のことであり審問終結時現在、協定の締結はいまだ行われていないから、本件の被救済利益が失われたものとは言えない。

3 記念行事への参加拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

- (ア) 会社は、組合が記念行事の開始前にビラ配布を行ったことを理由に、組合員の記念行事への参加を拒否した。
- (イ) 労働組合が行う情宣活動の一つに、第三者に対するビラ配布があるが、特に申立人の如く、使用者の激しい不当労働行為にさらされ続けている少人数組合にとって、紛争の実情や使用者の不当な態度等を記載したビラを一般市民や他の職場で働く労働者に配布し、支援や協力を呼びかけることは、使用者に対抗するための数少ない有効な手段として重要である。この場合、企業の実態が暴露され、それにより企業の社会的信用が低下することがあっても、当該情宣活動の目的が、労働組合の団結を維持し、労働者の経済的地位の向上を図ることにあるときは、なお正当な組合活動である。
- (ウ) 本件において、組合は、会社の管理権の及ばない場所で、かつ、記念行事に配慮して組合の腕章を着用することもなく整然とビラ配布を行っており、記念行事には何ら悪影響を及ぼしていない。

ビラの内容についても、加盟企業の資本金や年間売上等は、業界紙にも公表されているものであり、会社と加盟企業との関係を悪化させるようなものではない。また、当時大阪地裁で係争していた事件についても真実を記載しており、組合としては、このような事件を引き起こす会社の組合対策の不当性を第三者に訴えて、世論の理解や支援を得ることにより、会社の姿勢を正すことを目的としたものであるから、正当な組合活動である。

- (エ) ビラ配布を理由とする記念行事への参加拒否は、組合員のみを不利益に取り扱うことによって、他の従業員への見せしめにするとともに、組合活動を牽制し、組合員に動揺を与えて組合を弱体化させることを企図した不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) 記念行事は、主催者であるオピックグループの管理下で行われ、受付場所である待合所やその周辺は、受付開始前から同グループの管理権が及んでいた。しかるに組合は、記念行事の受付開始前及び受付時間中に、待合所建物外側の乗船するまでの通路において、オピックグループに無断でビラを配布し、同グループの管理権を侵害

した。

また、組合が配布したビラは、加盟企業の資本金や年間売上げ等、本件労使関係と全く無関係な事項が記載され、さらに、当時大阪地裁で係争していた事件に関して、Y2を「暴力労務屋」と表現して個人攻撃するなど、不適切な内容であった。特に、加盟企業の資本金等の記載は、加盟企業が将来に向かって共に業務を発展していくことを願う記念行事の趣旨に冷や水を浴びせ、会社の業務を阻害するものであり、健全な社会常識に反するものである。

(イ) 当日、乗船管理の幹事を務めていたY1社長は、組合員らが加盟企業の年間売上げ等を記載したビラを配布している旨指摘を受けたため、組合員に対し、記念行事の参加を「遠慮してくれ」と要望した。Y1社長は、参加を拒否したわけではないが、仮に同社長の発言が参加拒否に当たるとしても、先に述べたとおり、組合の情宣活動は健全な社会常識に反し、オピックグループの管理権を侵害するものであるから、正当な理由に基づく参加拒否である。

(ウ) 記念行事は、そもそも他社との親睦を目的とする交際業務的要素を持つ行事であり、会社の慰安旅行などとは異なり、福利厚生的側面は少ない。また、会社の休業日に行われたもので、参加も自由であり、仮に不参加でも欠勤扱いにはならず、情意考課を始めとする給与等の労働条件には一切影響しない。さらに、参加は無償であり、金銭を返還するような性質のものではない。

このような行事への参加を遠慮するよう要望したことは、身分・経済・精神・生活等の不利益取扱いにはならず、組合員に対する制裁となるようなものではない。よって、不利益取扱いや差別的取扱いにはならない。

(エ) 以上のとおり、記念行事への参加を遠慮するよう要望した会社の行為は正当なもので、かつ、不利益取扱いには当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却されるべきである。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、組合員の記念行事への参加について、単に遠慮するよう要望しただけで拒否したものではない旨主張するが、前記第1.3(2)エ及びオ認定のとおり、Y1社長は、組合員に対し、「ビラを撒いたので参加させることはできない」と明言し、また、参加に必要な乗船券等を渡していないのであって、同社長は明らかに組合員の参加を拒否したものと認められる。そこで、以下、参加拒否の理由である組合員のビラ配布の活動について検討する。

イ 会社は、組合員らはオピックグループに無断でビラ配布を行い、同グループの管理権を侵害した旨主張する。しかしながら、前記第1.3(2)イ認定によれば、組合がビラ配布を行ったのは、待合所ではなくその周辺であり、かつ、ビラ配布は静穏に行われており、これに

より参加者や主催者との間でトラブルが生じたりすることはなかった
のであるから、かかる会社の主張には理由がない。

また、会社は、ビラの内容が不適切なものであった旨主張するが、
同3(2)イ認定のとおり、加盟企業に関する記載内容は、これら企業の
資本金や年間売上げ等の数値を列挙したもので、これらの事項は、一
般に公表されており、それらが記載されているからといって、記念行
事の趣旨に冷水を浴びせ、会社の業務に支障を来すものとは認められ
ない。また、当時大阪地裁に係属していた事件に関する記載について
も、上記認定によれば、「組合潰しのプロ労務屋」等、一部不穏当な
表現が見受けられるものの、全体としては、裁判所で係争中であるこ
とを明記した上で、組合の主張を第三者に訴えて支持を得ることを目
的としたものと認められ、特段不当なものと言うことはできない。

さらに、会社は、本件記念行事の性質から、これに参加できなくとも
不利益取扱いには当たらない旨主張するが、参加は自由かつ無料と
はいえ、従業員やその家族、得意先などが参加する記念行事において、
参加を希望したにもかかわらず参加が許されないことは、不利益取扱
いに当たるといふべきである。

ウ 以上のとおり、組合員が行ったビラ配布は正当な組合活動であり、
これを理由とする記念行事への参加拒否は、労働組合法第7条第1号
に該当する不当労働行為である。

第3 救済方法

組合は、団交期日の一方的破棄及び組合員に対する侮辱、威嚇発言等の禁
止を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

また、組合は、5年賃上げ及び同年夏季一時金に関する協定書の成文化の
ための団交開催を求めるが、会社は本件救済申立ての調査の席上、組合の請
求どおりの協定書の締結に応じる旨述べていることから、主文の救済をもっ
て足りる。

さらに、組合は、記念行事参加の交通費補助金、弁当代相当額及びフェリ
ー遊覧費相当額の支払いを求めるが、主文の救済とするのが相当である

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働
委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成8年7月2日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟