

命 令 書

再 審 査 申 立 人 西神テトラパック株式会社

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部
同 X1

主 文

- I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。
- 1 再審査申立人西神テトラパック株式会社は、再審査被申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部を誹謗中傷する文書を全従業員に配布したり、会社の業務のための会議において、同支部を威嚇・誹謗中傷する発言を行ったりしてはならない。
 - 2 同会社は、同支部の組合員に対して同支部からの脱退を勧奨してはならない。
 - 3 同会社は、本件命令交付後、速やかに同支部に対して、下記の文書を交付しなければならない。

記

当社が、貴組合を誹謗中傷する文書を全従業員に配布したりインフォメーションミーティングの場で貴組合を威嚇・誹謗中傷する発言を行ったりしたこと及び貴組合の組合員に対して貴組合からの脱退を勧奨したことは、いずれも不当労働行為に該当すると中央労働委員会から認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部

執行委員長 X1 殿

西神テトラパック株式会社

代表取締役 Y1

- 4 再審査被申立人らのその余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 初審申立ての概要

X1(以下「X1」又は「X1 執行委員長」という。)及び西神テトラパック労働組合(以下「西神労組」という。なお、同労組は後に全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」と略称する。)西神テトラパック支部(以下「支部」という。)となっており、総称して「組合」という。)は、①西神テトラパック株式会社(以下「会社」又は「西神テトラ社」という。)が、平成4年12月28日、X1 執行委員長に配置転換を命じたこと(同5年1月21日及び同年4月9日申立て)、②会社が、同4年6月から同5年1月にかけて7回にわたり全従業員に対して組合を誹謗中傷する文書を配布したこと並びに同4年7月上旬及び同5年1月中旬、工場長がインフォメーションミーティングで組合を誹謗中傷する発言をしたこと、③同5年4月頃、工場長等が組合の組合員(以下「組合員」という。)に対し組合からの脱退を勧奨したこと、④会社が、“せいしんくらぶ(会社の従業員で組織する団体)”を結成させ、これを援助したこと(以上②③④は平成5年7月8日申立て)、⑤会社が組合員に対し、警察のブラックリストに登載されることを口実に組合からの脱会を勧奨したこと(同6年3月9日申立て)は、それぞれ不当労働行為であるとして兵庫県地方労働委員会(以下「兵庫地労委」という。)に対し、救済申立てを行った。

2 初審命令の概要

兵庫地労委は、平成6年12月6日付で、会社に対して、(イ)X1 執行委員長に対する配置転換命令を撤回すること(上記申立て①)、(ロ)組合員に対して組合からの脱退を勧奨したり、組合に対して誹謗中傷をしたりしないこと(上記申立て②③⑤)、(ハ)これからに関する文書の交付(上記申立て①②③⑤)を命じ、その余の申立て(上記申立て④)を棄却した。

3 再審査申立て

会社は、平成6年12月20日、上記初審命令のうち、不当労働行為の成立の認められた初審申立事実の全て(上記申立て①②③⑤)について、初審申立ての却下又は棄却を求めて再審査申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人西神テトラ社は、肩書地に本社を、神戸市西区高塚台に工場を置き、食品容器に供する紙加工を業とする株式会社で、平成5年1月21日初審申立時の従業員数は約260名である。

西神テトラ社は、東京都港区に所在する日本テトラパック株式会社(以下「日本テトラ社」という。)及び静岡県御殿場市に所在する御殿場テトラパック株式

会社(以下「御殿場テトラ社」という。))と同一資本系列の会社(以下「グループ会社」という。))であり、日本テトラ社は、液体食品を箱に詰める充填機のリースとメンテナンス及び紙パックの販売を主な業務とし、西神テトラ社と御殿場テトラ社は、紙パックの生産活動を行っている。

- (2) 再審査被申立人支部は、再審査申立人会社の従業員によって組織され、初審査問終結時の組合員数は 39 名である。

支部は、当初、グループ会社の従業員により昭和 50 年 8 月 24 日結成されたテトラパック労働組合(以下「前期テトラ労組」という。))のうち、西神テトラ社の組合員が分離・独立する形で、同 56 年 7 月 1 日、西神テトラパック労働組合(以下「初期西神労組」という。))として結成された。

初期西神労組は、同 57 年 10 月、前期テトラ労組と組織合同を行って解散し、テトラパック労働組合(以下「後期テトラ労組」という。))西神支部(以下「西神支部」という。))となったが、西神支部は、平成 2 年 9 月 1 日、後期テトラ労組の解散に伴い独立して、西神労組となった。

なお、後期テトラ労組が正式に解散したのは同年 10 月であり、会社と後期テトラ労組との間で締結されていた協約及び協定は、そのまま西神労組に承継された。

西神労組は、同 6 年 1 月 30 日、JMIU に加入したことに伴い組織及び名称を現在のものに改めた。

- (3) 再審査被申立人 X1 は、会社の従業員であって、昭和 56 年 7 月に初期西神労組が結成された時の初代執行委員長であり、また、本件再審査問終結時(平成 8 年 4 月 2 日)の支部の執行委員長である。

2 女性パートタイマー雇止めにかかる会社の文書配付及び発言

- (1) 会社の合理化(コスト低減)計画

平成 4 年 3 月頃、会社は、①直接・間接部門の人員の配置の見直し、②製造ラインの一部削減による製造量削減、③それに伴う外部の派遣社員の打切り、④パートタイム労働者(以下「パート」という。))の雇止め等を内容とする「コスト低減計画」を発表した。この計画は、会社の製品の販売数量の減少に対応するための製品コストの削減案として出されたものであった。

- (2) 女性パート 4 名の雇止め

イ 平成 4 年 6 月 10 日、会社の Y2 工場長(以下「Y2 工場長」という。))と Y3 総務課長(以下「Y3 課長」という。))は、西神労組の当時の執行委員長 X2(以下「X2」という。))と当時執行副委員長の X1 を呼び出し、パート期間の満了をもって女性パート 4 名を雇止めしたい旨説明した。これに対し二人は、会

社と西神労組の間の覚書に違反しているとして抗議し、雇止めを解雇であるとして、同解雇をしないようにその場で強く申し入れた。

なお、パートは従来1ヵ月から3ヵ月ごとに契約を更新されていたものであり、またここでいう「覚書」とは、平成2年9月18日、以下の内容で締結されたものであった。

「会社は基本的にパートの雇用終了には以下の事項に十分留意する。

- 一 当該パートの仕事の終了が、その仕事を取り巻く状況の変化、機械化、正社員化、装置の変更等により客観的に明らかになった場合。
- 二 その場合において、会社は工場内において他にそのパートの方に適した仕事を見付ける努力をする。
- 三 上記にて適した仕事が見出せない場合には、そのパートの雇用が停止あるいは延長されないことがある。但し、期間の延長を伴わないパート雇用はこの限りではない。

組合はこの会社の意向に理解を示した。」

ロ 同4年6月10日、会社は、前記二人の抗議、申入れにもかかわらず西神労組の組合員の女性パート4名のうち、3名を同月末日、1名を同年9月末日の期間満了をもって雇止めとする(以下「本件雇止め」という。)旨を本人に通告した。

ハ 通告を受けた女性パート4名は、直ちに西神労組に連絡し、雇用の継続についての交渉を依頼した。

(3) 西神労組のストライキ(以下「スト」という。)及び会社による文書配布

イ 平成4年6月11日、西神労組は三交代の各直及び日勤の勤務パターン別に4回に分けて職場集会を開催し、いずれの職場集会においてもスト権確立について無記名の組合員投票で組合員の9割以上の賛成を得た。

ロ 同日午後3時40分、西神労組は、団体交渉(以下「団交」という。)申入れ及び要求書の提出を行うことなく、会社に対し争議行為に入った旨通告し、残業拒否闘争に入った。

ハ 同月12日、午後2時から西神労組は会社と団交を行い、この席で西神労組は、本件雇止めの通告を不当解雇であるとしてその撤回を求める要求書を提出した。

その後も西神労組は本件雇止めの通告の撤回を求めて会社と数度の団交を行ったが、話し合いは平行線のまま推移した。

ニ 同月23日、西神労組は、会社と締結していた三六協定を破棄する旨会社に通告し、同月24日職場集会を開催して、無記名投票により再度スト権の確立

について賛成を得たうえ、同日午後3時から組合員23名が無期限指名ストに入り、同月25日には、新たに組合員3名が無期限指名ストに入った。

ホ 会社はこれに対し、同日、「西神テトラパックの皆様へ」と題するY3課長名の文書を全従業員に配布した。その文書には、

「皆様方の良識に訴える！

常道を逸したストライキを行なってよいものでしょうか。

私達の職場、生活を守ることが先ず大切ではないでしょうか。

お客様の完全な“テトラ離れ”をさせて、私達の生活が成り立つのでしょうか。

製造活動は製造活動、交渉は交渉との行動がとれないものでしょうか。

皆様、生活を守る為に、製造活動を続けようではありませんか。」

と記載されていた。

へ さらに、会社は、同日、「組合の無期限ストライキ通告について」と題する会社名の文書を全従業員に配布した。その文章には、

「最初から存在しない『解雇』を言いたて私達の工場を危機におとし入れようとしている今回の無期限ストは正気の沙汰ではありません。私達の生活を守り、お客様への納品を果すためにも正常な工場運営に立ち戻ろうではありませんか。」

と記載されていた。

ト 同月26日午前7時、西神労組は、全組合員による無期限ストに突入し、このストは同月29日午後5時15分まで続けられた。

チ このストの最中の同月27日、西神労組の臨時大会が招集され、同大会において一部組合員から、ストを実施しているのは疑問であり、執行部の方針は誤っているということを経営に、執行部の不信任案が提出されたが、この不信任案は小差で否決された。

リ 同月29日、女性パート4名は、会社の本件雇止通告を受諾し、そのうち3名は同月30日をもって、1名は同年9月末日をもって、それぞれ退職することとなった。

ヌ 同月30日、会社は、「従業員の皆様へ(6月29日団交等について)」と題するY2工場長名の文書を全従業員に配布した。その文書には団交及びその後の経過が記載されていたが、その末尾に、「現在の状況」として、

「組合は『白紙撤回』の要求をおろしていません。会社の案を拒否している限り事態の進展はありません。

しかし、もともと存在しなかった『解雇』を意識的に取り上げ、残業拒

否・無期限指名スト・無期限全面ストを打ち、会社を危機に追い込むと同時に従業員の皆さんの生活をおびやかした組合執行部の動きは一体何だったのでしょうか。

たしかに、ストライキは労働者の権利として認められているものですが、闘争のための闘争、ストライキのためのストライキといった闘争至上主義のオモチャにされては絶対にいけないと考えます。」

と記載されていた。

ル 同年7月8日、西神労組と会社は団交を行い、X1は、西神労組の現時点での要求は「パートを原職に戻すこと」としたうえで、同年6月12日付要求書(本件雇止めの白紙撤回要求)の撤回はしないが、以後は同様の要求はしない旨、また西神労組が6月23日会社側に通告した三六協定の破棄については撤回し、同協定を闘争の手段とするものではない旨述べた。

ヲ 同月10日、会社は、「従業員の皆様今回の争議に関する会社側の総括」と題する文書を全従業員に配布した。その文書には、

「行政が『解雇』だと言っていることのウソ」との項目の中に、

「執行部は、出発点で既に認識を、まったく誤っていたわけです。今回のテトラ・パックのケースにおいては、会社側は、執行部の闘争には初めから無理があると判断していました。即ち、残業拒否、指名スト、全面ストと、どんどん闘争をエスカレートしてゆき、会社に打撃を与え、従業員に賃金の減額と雇用不安を与えたが、最終的には、将来への不安以外、何一つ残らないだろうと。結果は、その通りとなりました。会社側からの条件の話し合いの提示にも、まったく耳を傾けなかった執行部は、パートの為を叫びながら、何一つ『為』になることはしなかったわけです。従って、今回の一連の行為は『パートの為』を名目にした、闘争のみが目的であったと会社は判断し、その確認を急いでおります。」

との記載がみられ、また「争議指導の誤り」という項目の中に、

「指名スト選択に対する基本的知識の欠如

ラバー、製版が指名ストに入れば、影響のする関連部門も当然賃金カットになる事を知らなかった。

要求書を出す前に残業拒否闘争に入ったのは違法の疑い濃厚(確認中)浦和地裁判・昭35.3.30

全面ストの無謀さ

これにより、会社は要求を受けるだろうと言った。しかし、結果は、会社が就労要請を出し、執行部がストを解除するという事実だけが残った。」

との記載があった。さらに「今回の闘争での執行部の收拾能力のなさ」という項目の中に、

「団交中、方針の定まらない発言の移り変り・無責任発言には、会社も非常に悩まされました。」

との記載があり、末尾の、「営業・本社サイドよりの率直な感想」という項目には、

「ストの度に、会社が顧客にどの様に対応しているか、ストをしている STP には解かってない。企画、資材の人はその苦労を一番よく知っていると思う。」

GTP への製造振り替えで、多忙をきわめる。

テトラ・パックの供給責任を問われている。

納期通り納入出来ない事により、何が起きているか STP は解かっているのか?

顧客サイドの不信/不安が高まっている。

競争相手の参入に格好の材料を与えている。

充填機の設置交渉が困難になる。

現在、ほとんどの会社では、ストライキという事態は起ってない。STP では昨春闘、昨秋闘、今春闘、今夏とストライキの連続であり営業・本社の全員が、同じ社内の人間に営業活動を困難に陥れられていることへ、深い憤りを感じる。

ストライキという異常事態が頻繁に起る事が、既にビジネスが異常状況にあると言える。

組合執行部の、この 2 年間の行動は、世間離れした闘争主義で、会社を成功に導くものではない。

供給責任のある工場に、ストは異常行為だ。」

と記載されていた。なお文書中、「STP」とあるのは「西神テトラパック」の略称であり、「GTP」とあるのは「御殿場テトラパック」の略称である。

ワ 同月上旬、Y2 工場長は、上司から仕事の段取りや予定等を伝達するための場であるインフォメーションミーティングで、従業員から、組合の行ったストに関して、「会社は組合執行部をどうしたいのか」という質問を受け、「就業規則に反するようなことがあれば、それなりの処分は考える」旨の発言を行った。しかし、会社は、その後もストに関して組合執行部に対する処分等は行わなかった。

3 X1 執行委員長の配置転換にかかる事実

(1) X1 の職歴及び組合歴

イ X1 の職歴

X1 は、昭和 42 年 3 月に工業高校の電気科を卒業後、いくつかの職場を経て同 54 年 8 月 1 日に会社に入社した。

X1 は入社当時、第 2 種電気主任技術者の資格を有しており、入社後の同 57 年 1 月 22 日にはエネルギー管理士(電気)の資格を取得している。

入社後、X1 は御殿場テトラ社で工務課電気係の研修を受講後、同 55 年 7 月末に会社の工務課電気係に配属となり、製造機械の据付け・保全修理の業務を、同 60 年 3 月に工務部技術課で製造機械の据付け・改善の業務をそれぞれ担当し、平成 3 年 9 月からは、製造工程から発生する不良品等のロスを減少させることを目的として設置された工程改善プロジェクトチームに配属され、同業務に従事してきた。なお、昭和 59 年 1 月には主任に任命されている。

ロ X1 の組合活動歴

X1 は、昭和 56 年 7 月 1 日に初期西神労組が結成されると同時に執行委員長に就任して以来、同 59 年 8 月 31 日までの 3 年間、同 61 年 9 月 1 日から平成元年 8 月 31 日までの 3 年間及び同 4 年 9 月 1 日から本件再審査審問終了までの間、初期西神労組、西神支部、西神労組及び支部の執行委員長の地位にあり、同元年 9 月 1 日から同 4 年 8 月 31 日までの 3 年間は西神支部及び西神労組の執行副委員長の地位にあって、組合結成から一貫して組合の指導的立場にあった。

ハ 職能資格について

X1 は、平成 4 年時点で、昭和 63 年に施行された会社の新給与体系による資格等級制度において等級 S-5(以下「S-5」という。)に格付けされていた。

同制度において S-5 は、中間指導職能として、仕事のレベルは判断指導業務、適応職位は主任となっている。また同制度における等級別業務概要(以下「業務概要」という。)では、「判断力・指導力等を生かして部下を掌握監督して所管業務を遂行する」とされている。これに対し同制度において 1 ランク下の S-4(以下「S-4」という。)は、S-5 と同じ中間指導職能とはされているが、仕事のレベルは判断業務、適応職位はチームリーダーとされ、業務概要では、「やや複雑な判断業務の推進を図ると共に下位等級者を指導し、中心的役割を推る業務」と規定されている。

(2) 会社によるマシン定員の削減案の提示及び人事異動の内示

イ 平成 4 年 10 月 20 日、会社は労使協議会においてコスト低減計画及びその一環としての必要人員の見直し案の概要を説明した。

これについて組合は、競争力の低下は全て会社の責任であるとしてこの案に賛成できない意向を示したが、会社は、同年 11 月 17 日、マシン定員を全体で 20 名削減する等の具体的な合理化案を西神労組に提示した。なお、マシン定員とは、工場にある機械ごとに決まっている定員のことである。

ロ 同月 24 日、会社は、組合との間で協議を行うことなく、組織変更に伴う同 5 年 1 月 1 日付人事異動を発表した。この中で X1(当時執行委員長)は、自分が製造管理部ドクターマシン(以下略称して「ドクター」という。)部門への異動対象者とされていたため、この異動は組合執行委員長であることを理由とする不利益取扱いであると考えて、同日、不当労働行為として訴えると会社に抗議した。

ハ 組合は、上記イ記載の会社の定員削減案に対し、同 4 年 11 月 27 日の団交において、①余剰となる人員の配置転換(以下「配転」という。)先がわからないこと、②マシン定員の削減によって労働強化になることの 2 点を問題とし、定員削減は一切認めない旨回答するとともに、翌同 5 年の三六協定を結ばない方針を固めた。

(3) 会社の組織変更と X1 の配転

イ 会社は、コスト低減計画による組織変更を実施するための人員配置見直しの一環として、平成 4 年 12 月 28 日、会社全体で 31 名、そのうち X1 の所属する工程改善グループについてはその解散に伴い、6 名全員に対し、同 5 年 1 月 1 日付配転命令を発した。X1 に対しては、内示どおり同グループからドクター部門への配転(以下「本件配転」という。)命令が出された。

なお、工程改善グループは、電気技術者である X1 のほかに、印刷技術、品質検査等のスペシャリストで構成されており、同グループの中に、工程改善プロジェクトチームと品質向上推進グループがあった。X1 の所属していた工程改善プロジェクトチームは、工場の製造工程を分析し、そこで発生する不良品等のロスを減少させることで生産性を上げることを目的とするグループであり、品質向上推進グループは、顧客からの苦情・クレームに適切に対応することで品質向上を図っていくことを目的とするグループであった。工程改善グループは、X3 チームマネージャー(以下 X3」という。)を所属長として、同人以外は上下関係がなく、X1 についても部下はいなかった。

ロ 工程改善グループに所属していた 6 名のうち、X1 を除く 5 名については、X3 は総務部マネージャーに、西神労組組合員 X4(以下「X4」という。)は製造管理部製版部門に、同 X5 は製造管理部プロセスエンジニアに、同 X6 は製造Ⅱ部プロセスエンジニアに、同 X7 は製造Ⅲ部プロセスエンジニアにそれぞれ

異動した。なお、この異動による組合員 5 名の勤務形態の変更についてみると、同じ日勤勤務の部署に異動したのは X5、X6 及び X7 の 3 名で、三交代勤務の部署に異動したのは X1 及び X4 の 2 名であった。

ハ X1 の配転先の製造管理部は、178 名の従業員からなり、管理職と女性従業員以外の 173 名が三交代勤務についている。

製造管理部の中の X1 が配属されたドクター部門は、全体で 33 名の作業員が 3 チームに分かれて業務を行い、1 チーム 11 名のうち、1 名がチームリーダーである。X1 はそのチームリーダーの下に配置され、その職務内容は、ドクターのオペレーターとして製造工程の最終段階の出荷前の再検査を行うほか、前工程で発生した品質にかかわる不良部品を除去・再生することである。この職場では、各オペレーターとも、印刷及びコーティングに関する各種仕様を最低限マスターすること並びに機械操作に関する知識がそれぞれ求められる。なお、本件配転前の平成 4 年には、この部署の約 3 割が「派遣労働者」で占められていた。

(4) 本件配転の内容及び影響

イ 職能資格について

本件配転により X1 の所属したドクター部門には、X1 と同じ S-5 の者はほかにおらず、製造管理部全体でも、約 150 名程のオペレーターの中に、S-5 の者は X1 のほかには工程改善グループから X1 と同時に異動した X4 がいるのみであった。

X1 と X4 は、本件配転により、同じように S-4 のチームリーダーの管理下で職務を行うようになったが、このような職能資格と職位の逆転は、平成 4 年 4 月 1 日現在の会社の組織図において 1 ヲ所認められる。

また、X1 は資格等級制度における適応職位は主任とされているが、製造管理部には対外折衝がないという理由から、配転前の部署で支給されていた「主任」の名刺は支給されなくなった。

なお、会社は、昭和 63 年の新給与体系実施後は、主任、課長等の名称は社内では使用しなくなったが、対外的には名刺などで使用することとし、X1 が平成 3 年 9 月に工程改善グループに配属されたときも「主任」の名刺が支給されていた。

ロ 三交代制勤務について

X1 は本件配転により、日勤勤務(勤務時間は午前 9 時から午後 5 時 15 分まで)から三交代勤務となった。

三交代勤務とは、1 日を 1 直勤務(午前 7 時から午後 3 時まで)、2 直勤務(午

後 3 時から午後 11 時まで)、3 直勤務(午後 11 時から翌朝午前 7 時まで)に分け、1 週目に 3 直勤務したグループは、次の週は 2 直勤務、その次の週は 1 直勤務となるように 1 週間単位で直が変わって勤務するものである。なお、三交代勤務者には月額 17,000 円の交代勤務手当が支給され、また、深夜労働には 5 割の割増賃金が支給されるため、X1 の給与は本件配転前に比べて増額となった。

ハ 本件配転前の執行委員長の勤務形態について

西神労組の歴代の執行委員長の勤務形態については、昭和 56 年に初期西神労組が結成されてから本件配転前まで全て日勤勤務であったが、本件配転により初めて三交代制勤務に配置された。

西神労組の執行委員長が所属していたのは常に工務部の工務課又は技術課であったが、両課では、1~2 年のローテーションで日勤勤務から三交代勤務に変わるのが通常であった。しかし、X1 については、昭和 56 年 7 月から同 59 年 8 月まで及び同 61 年 9 月から平成元年 8 月までの各 3 年間、X2 については同年 9 月から同 4 年 8 月までの 3 年間、執行委員長在任中にはいずれも日勤勤務であった。

一方、御殿場テトラパック労働組合の歴代の執行委員長の勤務形態は、昭和 48 年 9 月から同 60 年 8 月までの間に就任した 6 名については 1 名を除き日勤勤務であったが、同 60 年 9 月以降平成 5 年 8 月までの間に就任した 3 名はいずれも三交代勤務であった。

ニ X1 の生活上の変化について

X1 は、本件配転により日勤勤務から三交代勤務となったことにより「生活のリズムが乱れ、不眠に陥り、持病の悪化などにより体調不良を来した。」と訴え、本件配転から一か月間は 3 直勤務を全て休んでいる。

ホ X1 の組合活動への影響について

X1 は、配転前日勤勤務であった時は、組合委員長として日常的に組合員との意思の疎通を図ることができた。組合員との接触は、1 直の組合員とは X1 の勤務が終わる午後 5 時 15 分以降、2 直の組合員とは 2 直の勤務時間の終了する午後 11 時過ぎ又は午後 6 時から 8 時 15 分まで間の 2 直の休憩時間帯、3 直の組合員とは 3 直勤務の終了する午前 7 時以降の時間帯で可能であった。

しかし X1 は、本件配転により三交代勤務になったことで、自分と異なる直の組合員との直接的な接触は困難になった。

また、団交あるいは労使協議会は、通常日勤の勤務時間帯である午前 9 時から午後 5 時 15 分までの間に行われていたため、X1 は、本件配転前までは

ほとんど出席していたが、本件配転により夜勤を理由に欠席することもあった。

なお、団交あるいは労使協議会の出席メンバーについては、労使間で事前に確認がなされ(平成3年5月2日にY3課長名で西神労組あてに出された「労使協議会へのメンバーの出席について」と題する文書には、①組合側は委員長・副委員長・書記長の三役の出席を基本とする、②執行委員は原則として3直者を除き全員出席とする、と記載されていた。)、開催日程については、事前に労使双方の合意によって決定されていた。

4 不当労働行為救済申立てとY2工場長の発言

- (1) 平成4年12月25日、西神労組は、同年11月28日の代議員会での承認を受けて、本件配転について「会社は、X1に対し、製造課ラインへの配転命令を発してはならない」との救済を求める不当労働行為救済申立てを行った(兵庫地労委平成4年(不)第11号事件)。

上記申立ては、組合の代議員会で決議されていたものの、同5年1月9日の代議員会で、申立てのための費用については大会の決議が必要であることが確認されたため、同年1月21日に取り下げられ、同日、X1は、「会社は、申立人X1に対する同4年12月28日付け配転命令を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。」との救済を求める不当労働行為救済申立てを行った(兵庫地労委平成5年(不)第1号事件)。

西神労組は、同5年3月6日の臨時大会において、上記について組合として申立てをすることを可決し、同年4月9日、上記救済内容に加え、謝罪文の掲示を求めた不当労働行為の救済申立てを行った(兵庫地労委平成5年(不)第3号事件)。

- (2) 西神労組の上記申立てに関連して、平成5年1月中旬、インフォメーションミーティングにおいてY2工場長は「組合は会社を訴えた。組合が訴えたということは、お前たち一人一人が会社を訴えたことになる。」と発言した。また同年4月23及び24日のインフォメーションミーティングにおいて、Y2工場長は、「会社は最高裁まで行く。和解はしない。なぜなら、和解をすると何千万という和解金が弁護士と共産党に流れるからだ。」と発言した。

5 平成4年度冬季賞与の支給に関する会社の文書配布

- (1) 会社は、平成4年11月27日、同年の冬季賞与の団交において、女性パート4名の雇止問題でストを実施した西神労組に対して、各組合員のストの時間を勘案して同賞与をカットして支給することを提案した。

この提案に対し、西神労組は、同月28日の拡大委員会で、就業規則には賃金

からスト分をカットするとの規定があるが賞与にはその規定がないとして同提案に反対する方針を説明し、その内容を組合ニュースで周知した。

- (2) これに関して会社は、平成4年12月8日、「西神テトラパック株式会社の従業員の皆様」と題する会社名の文書を全従業員に配布した。その文書は、組合との協議の結果を報告し、ストに対して賞与をカットして支給することの正当性を主張するものであったが、その後段には、

「以上の通り他社と比較しても、また当社の厳しい業績の推移を考えますと、今回の会社の回答は従業員の皆様に十分評価していただけるものと存じます。しかるに今までの交渉の経緯を振り返りますと、一部の組合幹部の当社業績や一般的不況を無視し些細なことにとらわれた闘争至上主義からは何も生まれてこないばかりか、会社を更なる困難と危機に導く結果となると思われま

す。
更に、上記団交の前に行われた労使協議会において組合幹部は1993年1月1日以降の三六協定の締結を行わず組合員の残業は一切しないなどという組合員の生活を無視し、遊離した見解を示しております。

このような現状にある西神工場をいまこそ皆様の積極的な発言と前向きな行動により困難と危機から救い再建に導こうではありませんか!!追伸;次回団交が12月17日に予定されていますので仮に17日に妥結した場合でも賞与の支給日は12月25日以降になってしまいます。」

と記載されていた。

- (3) 賞与に関する協議は難航したが、同年12月17日妥結し、会社は、同月25日、ストライキを実施したことを理由に賞与を一部カットして支払った。そして、同日、「西神テトラパック従業員(西神テトラパック労働組合員)の皆様へ」と題する会社名の文書を全従業員に配布した。この文書は、賞与の支払いを通知し、組合との団交の経過を報告する内容であったが、その最後の部分には、
「テトラパックは、今年日本での創立30周年の節目に当たりますが、これまでの30年の歴史において、賞与の支給日が今回このように遅れたことは、ご承知のとおり全事業所において一度もありませんでした。(昨年の西神の数日の遅れを除いて。)

私達テトラパックは、労使が互いに強調して業績を伸ばし、実生活の充実をはかってきた歴史があり、常に誠意と良識をもって協議が行われてきました。今年は組合員の皆様には例年より15日遅れて賞与が支給されるわけですが、こうした事態は、皆様の日々の実生活の重要性を十分認識していない組合執行部の『会社を困難に陥れることをあえて行う』闘争至上主義によるも

のと考えます。今回の団交時に『会社はつぶれても西神労働組合は存続する。』と組合執行部が言明したことからも、今回の事態を招いた責任が賞与の協議をかくれみのに闘争自体を選択した組合執行部にあるといえます。

従業員、(組合員)の皆様、この不況のなか会社業績が低迷しているいまこそ私達社員のエネルギーを会社内での争いに費やすのではなく、社員一人一人が力と英知を結集して、私達の西神工場をより市場競争力のある安価で品質の高い製品をつくりだせる工場へと発展させ、会社の繁栄に私達が先陣をきって寄与できるように努めてまいりましょう。そして国内同業他社のこれ以上の市場拡大に歯止めをかけましょう。社員の皆様と会社が一体となって共に手をたずさえて繁栄出来る私達の西神工場を築いて行きましょう。このことを皆様に切にお願いします。」

と記載されていた。

6 三六協定の締結に関する会社の文書配布

- (1) 前記第2の3の(2)のとおり、西神労組は、マシン定員削減にかかる会社提案に対し、平成5年の三六協定を結ばないことでこれに対抗する方針を固め、同4年12月8日、労使協議会においてX1執行委員長は、「春夏秋冬、闘争したくないので同4年12月31日をもって三六協定は結ばない。労基法は最低法規なのでこれを下回る協定は結ばない。残業そのものは最低限の生活に反する。」旨発言した。

これに対し会社が、「三六協定を闘争の道具にするものではない旨の昨年7月8日の組合執行部の発言を撤回するのか。三六協定を結ばなければ合理化もできない。」と抗議したところ、X1は、「状況は変わった。厳しい定員減の中で残業はできない。三六協定に関しては今する話でない。組合との合意なしで合理化をやれるものならやって下さい。」旨発言した。

- (2) 西神労組は同月30日、「会社の合理化案は、現在の機械の定員を減らし労働強化を押しつけ、無理矢理余剰人員を作り出し、未だその労働者の受入先を示さないものである。……三六協定を結ばなければ、(機械を回すために必要な定員を確保するため、)これまで別の者が休暇取得者のカバーを早出残業で補っていたが、それができなくなるため減員できず、余剰人員が発生しない。……労働者が職を失うことは死活問題である。合理化の話合いが決着すれば三六協定は再び結ぶ方針である。……現在の定員のままで話合いが続く場合、必要な時必要な人員だけ三六協定を結ぶことは執行委員会で確認した。」旨の組合員向けのビラを出し、組合の方針について組合員に説明した。

- (3) 会社は、同5年1月6日、「従業員の皆様へ」と題する会社名の文書を全従業員

員に配布した。この文書の後段には、

「組合の一方的な考えにより本年度の三六協定が結べないということは西神工場において法律により 8 時間を超えて残業が出来なくなるということです。一方、労働基準監督署の話しでもテトラパックと同等あるいはそれ以上の規模の製造会社の労働組合をもつ会社でほとんど全ての会社が三六協定を締結しているのが現状です。

まして我社のように 8 時間三交代で工場を運営している所で三六協定がなくなると有給者がでた場合従来のように早出/残業でのカバーが出来無くなりそれを補うためのマルチオペレーターの採用か、機械を止めてしまうかという方法でしか対応出来なくなります。いずれの方法をとりましても非効率的であり莫大な費用が発生し会社経営を圧迫いたします。更に当然のことながら皆様の残業もゼロになり収入も激減いたします。場合により各種ローンの支払いにも支障が生じ、皆様が築きあげた世間以上のゆとりある生活を維持できなくなり組合のいうところの最低限の生活しかできなくなる状態に陥ることも予想されます。

西神工場では、この不況を乗り切るために合理化案を組合に提案している所ではありますが、このような大事な時期に三六協定が結べなければ会社運営に重大な影響を与えるのはもちろん本年度のベースアップ更には夏の賞与の支給も難しい状況に追い込まれることも予想されます。このような多方面に影響を与える大きな問題を組合員の意向/生活状況も確認せず執行部や委員長のみで一方的に決めることを許していいのでしょうか!!

三六協定はあくまで組合と会社の合意においてなされるものであります。従って皆様方が力を合わせ一致団結し現在の執行部の方針を変えない限り本年度の三六協定は結ばず残業手当でも支給できません。

今こそ皆様方の良識ある行動により西神工場の再建を労使一体となってやっつけていこうではありませんか。」

と記載されていた。

- 7 “せいしんくらぶ” 結成後の Y2 工場長らによる組合員に対する呼出しと発言
- (1) 平成 5 年 4 月 5 日、西神労組を脱退した X19 ら 6 名が、会社工場内の掲示板に「せいしんくらぶ設立の御案内」と題して同くらぶの発足の趣旨を記載し、同くらぶへの参加を呼びかける文書を掲示した。その後、西神労組を脱退した上記 6 名を発起人として、“せいしんくらぶ”が設立され、工場内の大会議室を使って開催された設立総会には、Y2 工場長も出席した。
 - (2) 組合員 X8 は、平成 5 年 4 月頃から、再三、Y3 課長に呼び出されて組合を脱

退するよう言われ、「それは命令ですか。」と尋ねると、「個人的な命令だ。」と言われた。その後、X8は、Y2工場長にも呼び出され、同年5月8日に西神労組を脱退した。

- (3) 執行委員 X9 は、同年4月10日頃から約2週間、毎日のようにY2工場長に呼び出され、「会社に盾をつく組合の執行部にいる人間を、下級とは言え、管理職においておくわけにはいかない。不当労働行為なんか怖くない。」などと言われ、同年5月8日に西神労組を脱退した。
- (4) 執行委員 X10 は、同年4月21日、Y4課長から「元上司として言うけど、執行委員長について行ってはいけない。組合はどうするんや。」と言われ、同年5月8日、西神労組を脱退した。
- (5) 同年5月10日の団交の席上、西神労組は会社に対し、これら一連の言動が組合員への脱退勧奨であるとして、これをやめるよう抗議した。これに対しY2工場長は、「言われる覚えがない。職制として話しただけだ。会社側の人間に、会社に反旗を翻す人間を置いておけないと言っただけだ。」などと言った。
- (6) 組合員数の減少と不当労働行為追加申立て

イ 西神労組の組合員数は、平成4年7月1日時点では251名であったが、同5年1月23日から同年5月21日までの間に149名もの脱退者が出る等脱退が相次ぎ、同5年7月1日の段階では、62名となった。

ロ 西神労組は、同年7月8日、組合員数の減少は、会社による不当労働行為によるものとして、兵庫地労委に対し、「会社は組合からの脱退を勧奨したり、組合に対して誹謗中傷してはならない。」等を救済の内容とする追加申立てを行った。

8 警察のブラックリストに関する会社のマネージャーらの発言

- (1) 西神労組が支部となった直後の平成6年2月18日、X11執行委員(以下「X11」という。)は、Y5PE(プロダクションエンジニアの略称で主任クラスの監督職)から、「上部に入っている現在の組合にいと、警察のリストに載り、再就職できなくなるので組合を辞めた方がよい。」旨言われた。
- (2) 同月19日、X2(当時書記長)は、X11から、会社が組合の名簿を提出するよう警察に求められているとの噂が出ていることを聞いた。
- (3) 同月21日、X11は、Y6PEとY7PEから「警察から会社に電話があつてJMIUに入っている組合員のリストを提出してくれと言われている。会社としてはリストを提出するので組合を辞めた方がよい。」旨言われた。
- (4) 同日、X12組合員の自宅にY6PEから電話があり、「上部団体に入っていると、組合員名簿を公安に提出する。」と言われた。

また、同人は、翌 22 日、X13 組合員と共に Y8 マネージャー(課長代理以上の管理職の総称)と Y7 PE に呼び出され、「警察に組合員リストが渡ることがどういふことか判っているのか。」「自分自身、自衛隊に入隊する際に近況調査をされた。警察公安は、思想問題に関する裏のリストを持っている。」「裏のリストの存在は、警察に問い詰めても発覚するものではないが、リストによって些細な事で逮捕された例はいくらでも存在し、世の中の常識になっている。悪いレッテルが貼られてしまう。」「個人的に考えて、その様な悪いレッテルを貼られてしまうのは、余りにも組合員やあなたが可哀想であるので、今、組合員にこのことを伝えなければならないと自分で判断した上でのことである。」などと言われた。

- (5) 同月 21 日、X14 組合員は、Y5 PE から「組合は辞めた方がええんちゃうか。」と、また、Y9 PE からは「友人として言うが、公安にリストが載るから辞めた方がええんちゃうか。」と言われ、更に翌日、Y6 PE から今週末までに組合を辞めるよう言われた。
- (6) 同月 22 日、X15 組合員は Y10 PE から「会社の同僚として言うけど、このまま組合に残って上部に名前が入ったら、3 月 1 日に警察に名簿を提出することになり、その名簿に名前が載っていたら再就職もできなくなり、また上部からの嫌がらせが自分だけでなく家族にもかかってくるぞ。だから辞めた方がよいと思う。これからは、組合に残っていれば、査定にも響く。」旨言われた。
- (7) 同月 22 日、X16 組合員は、Y7 PE から「これは個人的な話だけど、警察の話は聞いているか。これは本当のことだから、名簿を提出したら再就職のときや、子供の入学のときなど、興信所が調べたらわかることだから一生影響するよ。来月初めには提出するから今週中に結論を出さないといけないよ。」と言われ、Y11 PE から「ちょっと聞いたんだけど、君はまだ組合を辞めていないんだって。君がちゃんとした意思を持ってやっているんだったら何も言わないけど、悩んでいるんだったら辞めた方がいいんじゃないか。僕はまだみんなのことは余り知らないから他の PE みたいには余り言わないけど。」と言われた。
- (8) 同月 22 日、X17 組合員は、Y10 PE から「上司と部下の関係でなく、個人として言うけど、組合を辞めた方がよいのではないか。」と言われた。
- (9) 同月 23 日、X2 は、警察からブラックリストの提出を求められているという噂の真偽を確認するため、X18 執行委員とともに会社の会議室で総務部の Y12 課長(以下「Y12」という。)に会い、説明を求めたところ、Y12 は、「神戸西警察署公安課から電話で、西神労組が JMIU に加入したことについて確認を受けたが、わからないと答えた」、「共産党系の上部団体なので名簿がほしいといわれ

たので、現在名簿はないと断ったが、わかり次第提出してほしいといわれた」、
「会社へ来たいといわれたので、21日、こちらから同署へ出向いた」旨説明した。

- (10) 同月23日にX2から上記Y12の説明について報告を受けたX1執行委員長は、自らの3直勤務の明ける翌24日、Y12の出勤時間である午前9時過ぎに電話をし、X2からの報告が事実であるか否かを確認したい旨伝えたところ、Y12は同9時10分頃に組合事務所を訪れ、警察から電話があったことは事実である旨答えた。

第3 当委員会の判断

1 却下の申立てについて

- (1) 一度取り下げられた救済申立てであることについて

会社は、本件組合による申立て(兵庫地労委平成5年(不)第3号)は、一度組合により取り下げられた不当労働行為救済申立て(兵庫地労委平成4年(不)第11号)と同一内容の申立てであり、一度取り下げた(救済の利益を放棄した)申立てと同一内容の申立てを再度行うことは信義則上許されず却下されるべきであると主張する。

しかしながら、組合は、同4年11月28日付申立てについては、代議委員会で決議して申立てを行ったものの、申立ての費用については、大会の決議が必要であることから、いったん同申立てを取り下げると同時にX1個人による同一内容の申立てを行い、大会において可決した上で、後日、改めて同一の事実について救済申立てを行っているものであるから、会社の主張するような信義則に反した申立てとは解されず、被申立人の主張は採用できない。

- (2) 組合大会の議決について

会社は、本件組合からの申立てが、定足数に1名不足する無効な組合大会における議決に基づく申立てであり、組合規約に反しているため却下されるべきであると主張する。

しかしながら、組合の規約においては、不当労働行為の救済申立てが大会付議事項と明記されているわけではなく、組合が大会決議を経て本件申立てをしたのは、組合内での費用支出を可能とするためであること、組合自身が、本件申立てを組合の意思に基づくものであると一貫して取り扱い続けていることからすれば、組合からの救済申立てを却下すべきものではないと考えられる。

2 本件配転について

- (1) 組合らの主張

本件配転は、①X1の業務内容を変更し、一貫して電気関係業務に従事してき

た X1 を、その経験、技術を生かせない業務へ配転したこと、②S-5 の X1 を、従来 S-5 を配置しておらず、また派遣労働者が中心に行っていた単純業務へ配転したこと、③主任で S-5 の X1 を S-4 のチームリーダーの下に配置したこと、④従来常に日勤であった組合執行委員長を三交代勤務に配転して組合活動に支障が生じたこと等の不利益を含む不合理な配転であり、X1 の組合活動を嫌悪した報復的な人事であって、労組法第 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

本件配転は、会社の合理化計画の一環として、業務上の必要性に基づいた会社の人事権の範囲の合理的なものであり、なんら不利益を伴うものではない。会社は、労働契約上も X1 を電気関係業務に就ける義務は負っておらず、また資格等級と職位の逆転は会社では日常的にみられる現象であり、特に不自然な異動ではない。さらに、三交代勤務に就けることが不利益取扱いとなるのであれば、組合員を三交代勤務に配置できなくなり不合理である。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 2 から 6 認定の会社による従業員への文書の配布等から判断すると、本件配転が内示された平成 4 年 11 月 24 日は、会社が、パート雇止めに対して組合執行部のとった闘争方針から、同執行部に対し不信感、警戒感をもっていた時期であることは否定できないが、パートの雇止め問題で組合が実施したストが収束して 4 カ月以上たち、会社が提示したマシン定員削減の合理化案についての本格的な交渉が始まる直前の時期であり、労使関係が、必ずしも厳しい対立状態にあったとはいえない。

本件配転は、このような時期に、前記第 2 の 3 の (3) のイ認定のとおり、会社のコスト低減計画に基づく組織変更の一環として、会社全体での 31 名の異動に伴って行われたものであり、X1 の所属していたグループは解散して、全員が他部門へ配転されているのであるから、X1 を他部門に配転すること自体には業務上の必要性があったことが認められる。

組合らは、本件配転による X1 の業務内容の変更が不合理なものであったと主張するが、会社ないし X1 の所属する部署において業務内容を変更することはあり得ないという明確な慣行が確立していたとは認められない。また、組合らは、X1 が一貫して電気関係業務に従事してきたと主張しているが、前記 3 の (3) のイ認定のとおり、同人が本件配転直前に所属していた工程改善グループは、その人員構成、業務の目的等から、部署全体が電気関係業務を行う部署又は電気関係の知識が不可欠な部署であるということはず、会社がそれらの部署の

中で特に X1 の担当業務を電気関係業務であるとの認識の上で配置していたと認めるだけの証拠もない。

組合らは、本件配転について、S-5 の X1 を S-5 のいないドクター業務への配転したものであり、その業務は従来「派遣労働者」が主に行っていた単純作業であること、S-5 の X1 が、S-4 のチームリーダーの下に配置された降格的な人事であること、X1 の職務が業務概要の S-5 の欄に相当する職務ではなくなったことを掲げて、本件配転が不合理な配転であると主張する。

確かに、前記 3 の(4)のイ及び同(3)のハ認定のとおり、ドクター部門には、本件配転以前は S-5 以上の者はおらず、また、従来「派遣労働者」の比率が高かったことは認められる。

しかしながら、同 3 の(4)のイ認定のとおり、X1 と同時に製造管理部へ異動した S-5 の組合員 X4 も S-4 のチームリーダーの下に配置され、また、同様の逆転現象が会社の組織上稀ながらも認められること、同③のイ認定のとおり、X1 には、本件配転前から部下が存在しないので、配転前から部下の指導・監督を前提とした業務概要記載の職務に相当する職務に従事していたものとは認められないこと、さらに、同認定のとおり、本件配転がコスト低減のためのかなり大がかりな組織再編成の一環として、X1 らの所属グループを解散し、その全員を同一事業場のいずれかの部署に再配置する必要性からなされたものであることからすれば、そのような作業への配転が必ずしも不合理とはいえない。

また、組合らは、西神労組の執行委員長については従来日勤勤務であったにもかかわらず、X1 執行委員長を三交代勤務に配転し、そのことによって組合活動に支障が生じたことから、本件配転が X1 及び組合に不利益な取扱いであったと主張する。

確かに、同 3 の(2)のロ及び同(4)のハ認定のとおり、会社が、従来日勤勤務であった西神労組の執行委員長を組合と協議せずに三交代勤務に配転したことが認められるが、従来、執行委員長の勤務形態が日勤であったとしても、執行委員長の勤務形態について会社と組合との間に具体的な取決めがあったとの疎明がなく、また同認定のとおり、グループ会社内の、御殿場テトラパック労働組合の執行委員長は既に三交代勤務に就いている状況も考慮すると、X1 執行委員長を三交代勤務に配転したことをもって不合理とすることはできない。

なお、本件配転により X1 の組合活動に影響が出たことは、前記第 2 の 3 の(4)のホで認定したとおりであるが、団交及び労使協議会の日程は労使の協議によるものであることが認められ、配転後においても会社及び組合が X1 の勤務を十分配慮して同日程を決定すればいいのであるから、そのことを不利益とする組

合の主張は認められない。

以上、会社が、組合の執行委員長である X1 に対して本件配転を行ったことは、X1 及び組合に不満を抱かせるものであったことは否定できないが、労使関係の経緯、本件配転の必要性・不利益性について総合的に勘案すると、不当労働行為とまでは認められない。

3 従業員に対する文書配布等による組合への支配介入について

(1) 会社の主張

組合が違法な争議行為を行った場合又は組合の主張が誤っている場合、これに対する反論として会社が従業員に文書を配布・掲示したからといって、それは使用者の言論の自由に含まれ、組合に対する支配介入とはなり得ない。

また、個々の文書又はビラにおける会社の記述にはそれぞれ理由があり、組合に対する正当な批判であってこのような言論活動は尊重されなければならない。

なお、会社の配布した平成 4 年 6 月 25 日付の二つの文書、同月 30 日付文書及び同年 7 月上旬の Y2 工場長の発言は、申立てより 1 年以上前に配布されたものであり、審査の対象になり得ない。

(3) 当委員会の判断

イ 組合のストに対する会社の文書配布及び Y2 工場長の発言

前記第 2 の 2 の (3) のヲ認定の平成 4 年 7 月 10 日付文書は、女性パート雇止めについて労使の主張が対立し、組合が争議行為の手段を選択した状況において、これを批判してなされたものである。

会社が、労使で意見の対立する事柄について自らの考えを述べ、主張し、あるいは組合の闘争方針を批判することは許される。しかしながら、対抗関係にある相手方(組合又は執行部)にではなく、組合員を含む全従業員に対して文書等を配布したり、公の場で発言したりするような場合には、組合の運営に不当に介入することがないよう、会社はその時期、文書あるいは発言の内容や表現について配慮しなければならない。特に執行部と一般組合員の離間を図ったり、組合員に対し執行部批判の動きを呼びかけたりすることは、組合運営に対する介入として慎むべきものである。

この点、上記 7 月 10 日付文書における

「会社側からの条件の話し合いの提示にもまったく耳を傾けなかった執行部は、パートの為を叫びながら、何一つ『為』になる事はしなかったわけです。従って、今回の一連の行為は『パートの為』を名目にした、闘争のみが目的であったと会社は判断し、その確認を急いでおります。」

との表現、「争議指導の誤り」という項目における「指名ストに関する基本的認識の欠如」や「全面ストの無謀さ」との表現及び「今回の闘争での執行部の收拾能力のなさ」との表現は、全従業員に対して組合執行部の指導の仕方を会社の見地から極めて強い調子で非難することによって、組合員の執行部に対する信頼を揺るがせ、その離間を図ったものと見ざるを得ない。このような表現は前記第2の2において認定した労使の対立状態においてなされたものとしても行過ぎがあったといわざるを得ず、組合に対する支配介入に当たるものと判断される。

なお、会社は、前記第2の2の(3)のホ、へ、ヌ及びワ認定の、会社が本件雇止めに関して配布した平成4年6月25日付の二つの文書及び同月30日付の文書並びに7月上旬のY2工場長の発言は、申立期間が経過していると主張するが、これら文書配布や発言を背景として配布された7月10日付文書について上記のとおり判断されるのであるから、その他の文書及び同工場長の発言に関する会社の主張については判断するまでもない。

ロ 冬期賞与交渉にかかる会社の文書配布

前記第2の5認定のとおり、平成4年12月8日の文書には、

「一部の組合幹部の当社業績や一般的不況を無視し些細なことにとらわれた闘争至上主義からは何も生まれてこないばかりか、会社を更なる困難と危機に導く結果となると思われます。」

との記述が、同月25日の文書には、

「今年は組合員の皆様には例年より15日遅れて賞与が支給されるわけですが、こうした事態は皆様の日々の実生活の重要性を十分認識していない組合執行部の『会社を困難に陥れることをあえて行う』闘争至上主義によるものと考えます。今回の団交時に『会社はつぶれても西神労働組合は存続する。』と組合執行部が言明したことからも、今回の事態が招いた責任が賞与の協議を隠れみのに闘争自体を選択した組合執行部にあるといえます。」

との記述がみられるが、これらの記述は、賞与の交渉とは直接関係のない「闘争至上主義」という言葉をことさら用い、更には、「会社はつぶれても西神労働組合は存続する」というような、団交の場でなされた組合の発言の一部をことさら取り上げて、労使の交渉が難航して生じた賞与の支給の遅れの責任があたかも組合執行部にのみあるかのような表現で組合執行部を非難するもので、組合員の執行部に対する信頼に重大な影響を及ぼしかねないものである。そして、前記第2の2の③認定のとおり、本件雇止めに関する組合のストは6ヵ月も前に収束し、同5の(1)から(3)認定のとおり、このストを理由

に賞与のカットを提案された組合が、この問題を賞与に関する団交の中で解決することを目指し、現に解決の合意に達したという当時の労使関係の状況においては、賞与のカットについての組合の反対について会社が上記のように極めて強い論調で組合執行部の対応を批判し、組合員を含む一般従業員に組合執行部批判を促すことは、労使関係上公正さを欠くものである。そうすると、こういった内容の文書を個々の従業員に直接配布した会社の行為は、従業員である組合員と執行部の間の離間を図ったものといわざるを得ず、前記イと同様の見地から組合に対する支配介入に当たるものと判断する。

ハ 組合の三六協定締結拒否に対する会社の文書配布

平成5年1月6日、会社が配布した文書は、前記第2の6の(3)認定のとおり、会社の合理化計画に基づくマシン定員削減に反対した組合の三六協定締結拒否方針に対して配布されたものであるが、同文書には、

「このような時期に三六協定が結ばなければ会社運営に重大な影響を与えるのはもちろん、本年度のベースアップ更には夏の賞与の支給も難しい状況に追い込まれることも予想されます。このような多方面に影響を与える大きな問題を組合員の意向/生活状況も確認せず、執行部や委員長のみの判断で一方向的に決めることを許してもいいのでしょうか。三六協定はあくまで組合と会社の合意においてなされるものであります。したがって皆様方が力を合わせ一致団結し現在の執行部の方針を変えない限り本年度の三六協定は結ばず残業手当も支給できません。今こそ皆様方の良識ある行動により西神工場の再建を労使一体となってやっつけていこうではありませんか。」

などと、三六協定を結ばなければ本年度のベースアップ及び夏の賞与について支給できないことをにおわせる等組合の活動に対する報復的な扱いを示唆するともとられかねない記述や、組合執行委員長や執行部が組合員の意向を無視して一方向的に行っていると決めつけてこれを批判し組合員に執行部の方針を変更させるよう呼びかける記述のあることが認められる。このような文書を全従業員に配布した会社の行為は、前記イと同様の見地から組合における執行部批判の動きを誘導しようとする支配介入に当たるものと判断される。

ニ 組合の不当労働行為申立てに対する Y2 工場長の発言

前記第2の4認定のとおり、Y2 工場長の「組合が会社を訴えたということは、お前たち一人一人が会社を訴えたことになる」との発言は、組合員を威嚇してその組合活動を萎縮させる効果を持つものであり、また「和解をすると何千万という和解金が弁護士と共産党に流れる」という発言は、組合を誹謗中傷し組合員に動揺を来してその活動を抑制するものであるから、組合に

対する支配介入であるものと判断される。

4 組合員に対する脱退勧奨について

(1) Y2 工場長らの組合員脱退勧奨

会社は、脱退勧奨にかかる事実については、すべて存在しないものと主張するが、当委員会の認定した事実は、前記第2の7の②から(5)のとおりである。同②認定のY3課長による脱退勧奨はもとより、同(3)認定の、Y2工場長のX9に対する「会社に楯つく組合の執行部にいる人間を、下級とは言え、管理職においておくわけにはいかない」との発言、同(4)認定のY4課長のX10に対する「元上司と言うけど、執行委員長についていってはいけない。組合はどうするんや。」との発言は、会社の職制が、組合員に対して脱退を勧奨するものであり、これらの言動は、ことあるごとに会社が繰り返し組合の行為を批判する文書を全従業員に配布するなどしていた当時における状況からみて、会社の意を体してなされた組合に対する支配介入と判断される。

(2) 警察のブラックリスト登載に関する脱退勧奨について

会社は、警察のブラックリスト登載に関する脱退勧奨にかかる事実についても、すべて存在しないものと主張するが、当委員会の認定した事実は、前記第2の8の(1)から(10)のとおりである。同(1)認定の、Y5PEのX11に対する「上部に入っている現在の組合にいと、警察のリストに載り、再就職できなくなるので組合を辞めた方がよい。」との発言をはじめとして、同(3)から(8)認定の、組合がJMIUに加盟したことに伴う警察からの接触にかこつけた各管理職らの言動は、会社の職制が、組合員に対して脱退を勧奨するものであり、ことあるごとに、会社が繰り返し組合の活動を批判する文書を全従業員に配布するなどしていた当時の状況からみて、会社の意を体してなされた組合に対する支配介入と判断される。

以上のとおりであるので、初審命令主文を、主文1のとおり変更するほかは、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9年5月7日

中央労働委員会

会長 山口 俊 夫 ㊟