

大阪、平 6 不68、平8.9.27

命 令 書

申立人 大阪一般労働組合同盟福重労働組合

被申立人 株式会社福重

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

大阪一般労働組合同盟福重労働組合
執行委員長 X 1 殿

株式会社福重
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 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。
今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成 6 年 6 月 30 日、当社専務取締役 Y 2 が貴組合執行委員長 X 1 氏に対し、貴組合が結成されたことを非難し、執行委員長を辞任することを求め、また、同年 8 月初旬、当社顧問 Y 3 らが大阪一般労働組合同盟書記長 X 2 氏に対し、X 1 委員長及び貴組合書記長 X 3 氏を組合役員から除外するよう申し入れたこと。
- 2 平成 6 年 8 月 22 日、当社課長代理 Y 4 が貴組合副委員長 X 4 氏に対し、会社倉庫移転に伴う休日出勤の調整の際に、組合は会社には逆らってはならない旨の発言を行い、また、同月 29 日の団体交渉の数日後及び同年 9 月 16 日に Y 2 専務が X 1 委員長に対し、貴組合を誹謗、中傷する発言を行ったこと。
- 3 平成 6 年 9 月 29 日、非組合員も含む従業員の面前で、当社取締役 Y 5 が、貴組合員 X 5 氏に対し、同人が組合員であることを理由として、当初スピーチを約束していた同人の結婚披露宴への出席を断る旨の発言を行い、また、X 1 委員長に対し、組合名で同取締役を脅迫する文書が届いている旨の偽りの発言を行ったこと。
- 4 平成 6 年 7 月 12 日の団体交渉において貴組合と合意した事項の協定書案について、正当な理由なく調印せず、夏季一時金の支給を除く事項の履行をしなかったこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社福重（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、紙加工品製造業を営んでおり、その従業員数は、本件審問終結時46名である。
- (2) 申立人大阪一般労働組合同盟福重労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時8名である。

組合は、上部団体として全国一般労働組合同盟大阪一般労働組合同盟（以下「一般同盟」という）に加盟している。

2 組合の結成及び本件申立てに至る経緯

- (1) 平成6年6月4日、会社従業員12名によって組合が結成され、同時に組合は、一般同盟に加盟した。また、執行委員長にはX1が、書記長にはX3が就任した（以下それぞれ「X1委員長」、「X3書記長」という）。

同月7日、組合は、会社に対し、同月4日付けの結成通知書等を提出し、同時に労働協約の締結、夏季一時金等についての要求書を提出した。

- (2) 平成6年6月14日、組合と会社は、団体交渉（以下「団交」という）を開催した。団交には、組合側から、X1委員長、X3書記長、一般同盟副書記長X6（以下「X6副書記長」という）らが、会社側から、代理人として会社労務顧問Y3（以下「Y3顧問」という）が出席し、ユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という）の締結について協議が行われた。

団交の席上、ユ・シ協定を含む労働協約案について、Y3顧問が「こういったことは初めてなので、一般同盟の方で案文を作成して欲しい」と述べ、一般同盟が労働協約案を作成することとなった。

- (3) 平成6年6月21日、組合と会社は、団交を開催した。この団交では、一般同盟がユ・シ協定を含む労働協約案を示し、ユ・シ協定の案文、組合費のチェックオフ、組合員の範囲等が協議された。

また、組合員の範囲について、課長以上の職制は組合員資格から除外することで合意した。

- (4) 平成6年6月30日朝、会社専務取締役Y2（以下「Y2専務」という）はX1委員長に対し、「今日開催予定の団交を取りやめてくれたら、X1委員長の業務上のポジションを優遇する」と述べるとともに、「組合が結成されたことは、対外的に大きな損失である。どうしても組合の活動を続けるなら、ユ・シ協定を締結し、X1には委員長を辞めてもらう」と述べた。さらに、同人はX1委員長に対し、「組合を結成しても、結果的にはみんなに恨まれることになる。同盟の力で組合などどうにでもなる」等と述べた。

しかし、X1委員長はこれを拒否し、組合と会社は、予定通り団交を開催し、ユ・シ協定や夏季一時金等について協議した。

- (5) 平成6年7月12日、組合と会社は、団交を開催した。この団交で、組合と会社は、夏季一時金、ユ・シ協定及び組合費のチェックオフについて次のとおり合意した。

「① 夏季一時金については、勤続3年以上の者について1.5月分とすることとし、同月16日に支給する。

② ユ・シ協定は同年8月末までに実施する。

③ 組合費のチェックオフは、同年8月支給の賃金から実施する。」

この結果、夏季一時金は、同年7月16日に支給され、また、同月20日、X6副書記長が上記合意内容を記載した同月12日付けの協定書案（以下この協定書案を「本件協定書案」という）を作成し、Y3顧問に示したところ、会社から、Y3顧問を通じて了承した旨の返答があり、数日中に調印することになった。

しかし、約1週間後、X6副書記長がY3顧問に本件協定書案の調印を求めたところ、同顧問は、「今、忙しいのであと1週間待ってくれ」と述べ、さらにその1週間後、X6書記長が再度調印を求めると、Y3顧問は「まだ、できない状態だ」と返答した。

その後、会社は、組合に対し、本件協定書案について何ら返答せず、本件審問終結時現在、同協定書案は調印されていない。

- (6) 平成6年7月20日、会社係長代行Y6（以下「Y6係長代行」という）は、組合副委員長X4（以下「X4副委員長」という）及びX3書記長らに対し、「Y2専務から、会社と一般同盟の間で、一般同盟は会社を取り囲むようなことはしないという約束ができていると聞いた」と述べた。

- (7) 平成6年7月末頃、Y2専務はX1委員長に対し、「一般同盟は、組合員を増やしたいがためにやっているのもあって、その他の目的は何もない」と述べた。

- (8) 平成6年8月初旬、Y3顧問と会社顧問Y7が一般同盟を訪れ、一般同盟書記長X2（以下「X2書記長」という）に対し、X1委員長とX3書記長を組合役員から外し、ユ・シ協定により新たに組合員となる予定の者の中から組合役員を就任させることを求めた。これに対し、X2書記長は、「上部団体と言えども組合役員人事について強制できない。現在の組合役員とユ・シ協定導入により新たに組合員になる者の代表で話し合いをすればどうか」と述べた。

その後、X2書記長とY3顧問らの間で、組合をユ・シ協定に対応した全社的な組織に再編するため、現在の組合員と新たに組合員になる者からそれぞれ3名が出席して協議する場（以下「準備会」という）を設置することが協議された。

なお、準備会には一般同盟とY3顧問もそれぞれ出席者の一員として同席することとされた。

- (9) 平成6年8月10日、X1委員長は、一般同盟から、準備会を設備することが一般同盟と会社との間で協議されたことを聞き、一般同盟に対し、

準備会の設置を了承する旨返答した。

- (10) 平成6年8月22日、会社課長代理Y4（以下「Y4課長代理」という）は、X4副委員長に対し、当時労使間で問題になっていた会社の倉庫移転に伴う休日出勤の調整に関して、「組合は、会社に逆らうことを言うな。これは会社が決めたことだ」と述べた。

- (11) 平成6年8月29日、会社の倉庫移転に伴う休日出勤の取扱い等を議題として、団交が開催され、組合員が休日出勤に応じるかどうか、個々の組合員の自主的な判断に任せることで合意した。

また、この団交では、ユ・シ協定についても議論され、X1委員長が「ユ・シ協定を締結しないなら、従来の組合活動を進めて行く」旨述べたところ、Y2専務は、準備会を9月1日に開催する意向である旨を明らかにした。

同日の団交の数日後、X1委員長はY2専務から呼び出され、休日出勤について「組合員も全部出勤してもらわんと困る」と言われ、同委員長が「出勤を強制することはできない」と答えたところ、同専務は「仕事をしないなら、社員の資格はない。組合員は役立たず」等と述べた。

- (12) 平成6年9月1日、午後6時から開催予定の準備会に出席するため、X6副書記長、X1委員長及びX3書記長が会場とされていた会社の食堂で待機していたところ、Y3顧問、会社課長Y8、同係長代行Y9、Y6係長代行外4名の従業員（以下、会社側の出席者を「Y8課長ら」という）が準備会に出席しようとして、食堂に入って来たので、X1委員長とX3書記長は、「課長以上は組合員資格がないので、この会議に参加できない。また、出席するのは、現在の組合員とユ・シ協定の実施により新たに組合員になる者からそれぞれ3人とするとの合意に反している」と抗議し、退席した。

X6副書記長は、退席するX1委員長らに、会社内で待機しているよう求め、「私は、私なりに話を聞いてみる」と述べ、会場に残った。その後、Y8課長らは、会場に残ったX6副書記長に対し、「今の委員長と書記長はふさわしくない。別の者にしてほしい」、「組合も、会社があって初めて存在できる」等と述べたが、同副書記長はX1委員長とX3書記長の組合活動は、非組合員の利益にもなっているとして、同委員長らの組合活動について理解を求めた。

- (13) 平成6年9月16日、Y2専務はX1委員長に対し、「組合の女の子はボケばかりそろっている」と述べた。

- (14) 平成6年9月19日、組合は、会社が、準備会への出席者を3名とする約束を守らず、労働組合員資格のないY8課長を出席させ、また、非組合員を使って組合脱退工作を行ってきたとして、会社に対し抗議文を提出した。

また、組合は、同時に会社に対し通告書を提出し、労働基準法、労働組合法等を遵守しなければ、組織防衛のためあらゆる手段を行使する旨

通告した。

- (15) 平成6年9月29日の昼休み、Y5取締役が、会社食堂において、非組合員もいる前で、組合員X5（以下「X5」という）に対し、「組合員の披露宴には出席しない。スピーチもしない」と述べ、組合結成前の同年6月に約束していた同人の結婚披露宴への出席とスピーチを断った。その場にいたX1委員長が、Y5取締役の発言に抗議したところ、同取締役は、同委員長に対し、文書を手にしながらか、「私が他の業者と癒着しているという文書が届いたが、そこには、組合の名前が書かれている。これは組合からの脅迫である」と述べた。X1委員長は、Y5取締役が手にしていた文書をはっきり見せるよう求めたが、同取締役は「こんな大事なものを見せられるか」として拒否した。
 - (16) 平成6年10月1日、組合は、会社に対し、前記(15)記載の文書のコピーを提出するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。
 - (17) 平成6年10月12日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- 3 本件申立て後の経過について

- (1) 平成7年2月7日、会社は、「2月15日に服務規定を改訂し、組合活動に係る欠勤は、有給扱いとしない」等の掲示（以下この掲示を「2.7掲示」という）を行った。

また、この頃、Y5取締役は、X1委員長に対し、電話を組合用務に使用しないよう注意した（以下このY5取締役の注意を「Y5発言」という）。

なお、組合と会社の間では、団交の中で、組合が会社の電話を組合用務に使用することについて、必要最小限の範囲で認める旨合意されていた。

- (2) 平成7年2月13日、組合は、会社に対し、2.7掲示及びY5発言に関する団交を開催するよう申し入れ、この団交にはY2専務とY5取締役も出席するよう求めた。
 - (3) 平成7年2月16日、組合と会社は、前記(2)記載の申し入れに基づいて団交を開催した。この団交には、会社からY3顧問のみが出席し、2.7掲示を撤回する旨回答したが、組合は、「組合が本団交に出席を求めたY2専務とY5取締役が出席しなかったことは誠意を欠くものである。Y3顧問では話にならない」として合意には至らなかった。
 - (4) 平成7年2月20日、組合は、前記(3)記載の団交に対する会社の態度が不誠実であるとして、ストライキを行い、同日夕方、組合と会社は、ストの解決のため団交を開催し、次の内容の協定を締結した。「会社は、平成7年2月20日、争議中の団交において、過去行ってきた過ちを反省し、今後は、組合員及び従業員に関わる諸問題については、組合と誠意をもって対処することを誓い、次の事項について協定する。また、組合と会社は、相互の立場を尊重し、会社発展のために努力する。
- ① 今後、会社は、労働基準法・労働組合法等労働関係諸法規を遵守す

る。

- ② 会社は、組合に対し、不当労働行為はしない。
- ③ 会社は、労働諸条件及び就業についての諸規定に関する改廃については、すべて組合と協議する」(以下この協定を「2.20協定」という)。
- (5) 組合は、2.20協定には本件申立ての解決を含まないとして、本件申立てを維持したが、本件協定書案への調印は求めないとした。

4 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合運営に対する支配介入の禁止
- (2) 組合脱退工作の禁止
- (3) 団交合意事項の履行の誓約
- (4) 誓約文の手交

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

会社の以下の行為は、不当労働行為である。

ア 平成6年6月30日、Y2専務がX1委員長に対し、「組合が結成されたことは、対外的に大きな損失である。どうしても組合の活動を続けるなら、ユ・シ協定を締結し、X1には委員長を辞めてもらう」、「組合を結成しても、結果的にはみんなに恨まれることになる。同盟の力で組合などどうにでもなる」と述べ、同年7月末頃に「一般同盟は、組合員を増やしたいがためにやっているのであって、その他の目的は何もない」と述べたこと。

上記発言にとどまらず、同年8月初旬、Y3顧問らが一般同盟を訪れ、X1委員長とX3書記長を組合役員から除外するよう求めたこと。

イ 平成6年8月22日、Y4課長代理がX4副委員長に対し、会社の倉庫移転に伴う休日出勤の調整に関し「組合は、会社にならうことを言うな。これは会社が決めたことだ」と述べ、Y2専務が、X1委員長に対し、同月29日の団交の数日後、「組合員は役立たず」と述べ、さらに、同年9月16日、「組合の女の子はボケばかりそろっている」と述べ、組合員を誹謗したこと。

ウ また、同月29日、Y5取締役が、非組合員もいる会社食堂において、X1委員長らに対し、文書を示しながら、組合の信用を失墜させようとしたこと。

エ さらに、同日、Y5取締役が、X5に対し、「組合員の披露宴には出席しない」として、同人の結婚披露宴への出席とスピーチの約束を撤回し、同人が組合から脱退するよう圧力をかけたこと。

オ 平成6年7月12日に開催された団交の結果、夏季一時金、ユ・シ協定及び組合費のチェックオフに関する本件協定書案に同意し、調印することに合意したにもかかわらず、これを履行しなかったこと。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 本件申立ては、2.20協定によりすべて解決した。

イ 会社は、組合が全従業員参加による民主的で自主的な組合となるよう望んではいるが、これには、会社が関与すべきではない。会社は、組織的な組合弱体化工作はしていない。

また、会社が従業員に対し、業務上の指示や叱責を行うことはあるが、このことは、組合に対する干渉や組合員に対する差別ではない。

さらに、会社職制と従業員間の会話については、その事実を知り得ないが、仮に組合が主張するような会話があったとしても、会社が関与したものではない。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件救済利益の存否について

会社は、2.20協定の成立により、本件申立てを巡る問題は解決しており、救済利益はないと主張するので、まずこの点について検討する。

確かに、2.20協定には、「会社は過去行ってきた過ちを反省し、今後労働関係諸法規を遵守し、組合に対し不当労働行為はしない」旨が記載されていることが認められる。

しかしながら、前記第1. 3(3)及び(4)認定によれば、2.20協定は、平成7年2月16日に開催された団交が決裂した後、同月20日に組合が行った抗議のストの收拾解決のため締結されたもので、その内容も極めて抽象的であること、前記第1. 2(4)ないし(17)認定の経過及びその態様並びに後記判断のとおり、それらの行為がいずれも不当労働行為に該当することを考えると、2.20協定の成立により本件申立て事項がすべて解決され、会社の支配介入行為に対する組合員の不安が除去されたとは認められず、組合もなお救済を求めている。

以上の点からすれば、2.20協定の成立により救済利益が失われたものとは言えず、会社の主張は採用できない。

(2) 本件申立てに係る具体的事実について

ア 会社によるX1委員長らへの辞任要求等について

前記第1. 2(4)、(6)ないし(8)及び(12)認定のとおり、①平成6年6月30日、Y2専務がX1委員長に対し、「組合が結成されたことは、対外的に大きな損失である。どうしても組合の活動を続けるなら、ユ・シ協定を締結し、X1には委員長を辞めてもらおう」と述べたこと、②同年7月20日、Y6係長代行がX3書記長らに対し、「Y2専務から、会社と一般同盟の間で、一般同盟は会社を取り囲むようなことはしないという約束ができていたと聞いた」と述べたこと、③同月末頃、Y2専務がX1委員長に対し、「一般同盟は、組合員を増やしたいがためにやっているのであって、その他の目的は何もない」と述べたこと、④同年8月初旬に、Y3顧問とY7顧問が一般同盟を訪れ、X2書記長に対し、X1委員長とX3書記長を組合役員から除外し、ユ・シ協

定により新たに組合員になる者を組合役員に就任させるよう申し入れたが、X 2 書記長がこれを拒否し、現在の組合役員とユ・シ協定導入により新たに組合員になる者の代表で話し合うための準備会の設置が協議されたこと、⑤同年 9 月 1 日の準備会に組合員資格のない Y 8 課長を含む 8 名が出席し、同課長が X 6 副書記長に対し、「今の委員長と書記長はふさわしくない。別の者にしてほしい」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすれば、会社は、組合結成そのものを嫌悪しており、ユ・シ協定の実施を機に組合の中心人物たる X 1 委員長及び X 3 書記長を交替させようと企図していたことは明らかである。また、会社が、X 1 委員長らに対して、あたかも、一般同盟との間において、一般同盟が会社に対し敵対的な行為を行わない旨の合意が存在するかのような発言を行ったことは、同委員長らに組合活動を制限するよう圧力をかけたものと解される。さらに、会社は、一般同盟に対しても、X 1 委員長らを組合役員から外すよう働きかけ、これが拒否されると、一般同盟との協議内容に反して準備会に会社職制を含む多数を出席させて、同委員長及び X 3 書記長を交替させ、会社の意に沿う者を組合役員に就任させようとしたものと判断される。

このような会社による組合を批判する発言及び組合役員を交替させて会社の意に沿う者を組合役員に就任させようとする行為は、労働組合が自主的に決定すべき役員人事に介入し、組合を支配す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である。

イ Y 2 専務らの発言について

(ア) 会社は、会社職制と従業員間の会話については、その事実を知り得ず、仮に組合が主張するような会話があったとしても、会社が関与したものではなく、また、従業員に対し、業務上の指示や叱責を行うことはあるが、このことは組合に対する干渉や組合員に対する差別に当たらないと主張するので、この点について検討する。

前記第 1. 2 (10)、(11)及び(13)認定によれば、①平成 6 年 8 月 22 日、Y 4 課長代理が X 4 副委員長に対し、会社の倉庫移転に伴う休日出勤の調整について「組合は、会社に逆らうことを言うな。これは会社が決めたことだ」と述べたこと、②同月 29 日の団交の数日後、Y 2 専務が X 1 委員長に対し、「組合員は役立たず」と述べたこと、③同年 9 月 16 日、Y 2 専務が X 1 委員長に対し、「組合の女の子はボケばかりそろっている」と述べたこと、がそれぞれ認められる。

この Y 4 課長代理の発言は、会社主張の休日出勤の調整という業務上の指示というよりも、X 1 委員長らの主導する組合活動に対して会社の優位を示し、組合活動を抑圧するため、会社の意を体してなされたものと解される。

また、Y 2 専務の発言は、組合員の能力を軽侮し、組合を嫌悪することを示したもので、到底業務上の叱責と解することはできない。

よって、Y 2 専務らのX 1 委員長らに対する上記発言は、組合を誹謗、中傷することにより、同委員長らに圧力をかけ、組合の弱体化を図ったものであり、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。

- (イ) 前記第1. 2 (15)及び(16)認定によれば、平成6年9月29日昼休み、会社食堂においてY 5 取締役がX 1 委員長らに対し、非組合員を含む従業員の面前で文書を手にして、「これは組合からの脅迫である」と述べ、X 1 委員長から、その場で、文書をはっきり見せるよう求められたにもかかわらず、これを見せなかったこと、また、会社は、同年10月1日付けで組合から上記文書のコピー提示を要求されたが、これも拒否したことが認められる。

これらからすると、果たして組合名を記載した前記文書が存したのか否か自体疑わしいと言わざるを得ない。

以上のように、Y 5 取締役のX 1 委員長に対する発言は、従業員に対し、組合が同取締役を脅迫する行為を行っていることを認識させ、組合の信用を失墜させようとしたものと解され、この行為は、同委員長らの組合活動を嫌悪する会社が、非組合員の組合加入を阻止し、組合の組織拡大を妨害しようとしたもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (ウ) 前記第1. 2 (15)認定によれば、平成6年9月29日、Y 5 取締役がX 5 に対し、非組合員を含む従業員の面前で、「組合員の披露宴には出席しない。スピーチもしない」と述べ、組合結成前の同年6月にスピーチを約束していた同人の結婚披露宴への出席を断ったことが認められる。

Y 5 取締役の上記発言は、組合員の結婚披露宴には会社役員が出席しないことを従業員に示し、もって、組合員に精神的な打撃を与えて組合脱退を促すと同時に非組合員の組合加入阻止をも企図したものであり、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。

ウ 本件協定書案への調印について

前記第1. 2 (5)認定によれば、平成6年7月12日、組合と会社は団交を開催し、夏季一時金の支給、ユ・シ協定及び組合費のチェックオフの実施について合意したこと、この合意事項に関してX 6 副書記長が本件協定書案を作成し、会社は、この協定書案に合意したにもかかわらず、理由を明らかにすることなく調印を引き延ばし、結局、夏季一時金については同月16日に支払われたものの、残る合意事項であるユ・シ協定及び組合費のチェックオフについては履行されていなかったことが認められる。

以上のとおり、会社は、いったん合意した本件協定書案について、何ら正当な理由を示すことなく、調印を拒み、履行しなかったものであり、現在においては組合は本件協定書案の調印を求めているとは言え、かかる会社の行為は、団交の意義を失わしめるもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

3 救済方法

組合は、将来にわたる支配介入及び組合脱退工作の禁止並びに団交合意事項の履行の誓約を求めるが、本件申立て後、2.20協定が成立し、会社が労働関係諸法規を遵守すること及び不当労働行為を行わないこと等を将来に向けて誓約していることが認められるので、主文の救済をもって足りる考える。

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9月27日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟