

埼玉、平8不2、平10.7.9

命 令 書

申立人 全労協全国一般東京労働組合
申立人 全労協全国一般東京労働組合アトム分会
被申立人 アトムメディカル株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記文書を本命令書受領の日から5日以内に交付しなければならない（下記文書の中の年月日は、交付する日を記入すること。）。

記

平成 年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 様
全労協全国一般東京労働組合アトム分会
分会長 X 2 様

アトムメディカル株式会社

代表取締役社長 Y 1

(1)平成8年6月3日の朝礼において、当社の代表取締役社長が、同年5月27日及び同月30日に全労協全国一般東京労働組合アトム分会が実施した時限ストライキに関して発言した一部に、正当な組合活動を抑制するものがあったこと、(2)当社が、平成8年6月5日、前記アトム分会との団体交渉に全労協全国一般東京労働組合の役員が出席することを拒否したり、翌6日、同組合の役員が当社の施設内に立ち入ることを禁止したことは、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と埼玉県地方労働委員会から認定されました。

よって、今後は、このような不当労働行為を繰り返さないよう誓約いたします。

- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、①会社が、昭和49年に締結された「従業員の解雇、配置転換、昇給、昇格を行う場合は、事前に組合と協議し、組合の同意を得たのちに行う。」とする労働協約を平成7年6月21日をもって解約したこと、②社長が、平成8年6月3日の朝礼において、その数日前に組合が行ったストライキに関連して、組合の活動に対し批判的な発言を行ったこと、③会社が、平成8年6

月5日、組合の上部団体役員が団体交渉に出席することを拒否したこと、④会社が、平成8年6月6日、組合の上部団体役員が会社施設内へ立ち入ることを拒否したことが、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為か否かが争われた事件である。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全労協全国一般東京労働組合（以下「東京労組」という。）は、個人加盟の地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約2,500人であった。その前身は総評全国一般東京地方本部北部地域支部（以下「総評支部」という。）で、平成元年11月25日に開催された大会において、現在の名称に変更されたものであり、その際、総評支部が有していた労働協約等の法的地位を継承している。

(2) 申立人全労協全国一般東京労働組合アトム分会（以下「分会」という。）は、アトムメディカル株式会社に雇用されている従業員をもって組織され、東京労組を上部団体とする労働組合である。その前身は総評全国一般東京地方本部北部地域支部アトム分会（以下「総評分会」という。）であり、平成2年1月9日に現在の名称に変更されたものである。

なお、本件第1回審問時点での組合員数は約120人であった。

(3) 被申立人アトムメディカル株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、保育器・分娩台等の医療器機の製造販売を業とする株式会社である。会社は、昭和45年にアトム医理科器機株式会社からアトム株式会社と社名を変更し、さらに平成8年に現在の社名に変更した。埼玉県浦和市及び春日部市に工場を有し、札幌市、仙台市、浦和市、東京都文京区、名古屋市、京都市、東大阪市、神戸市、福岡市等に営業所を有している。本件申立時の従業員数は、パート社員を含めると約380人であった。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 昭和49年3月25日、会社の従業員は、総評支部に加入するとともに、総評分会を結成した。

(2) 昭和49年3月25日、総評支部及び総評分会と会社は、次のとおりの内容の協定書（以下「昭和49年協定書」という。）を締結した。

「一 会社は組合活動の自由を認める。よって、次の各号の便宜供与を組合に対して行う。

(1) 会社は分会及び上部団体を中傷・誹謗しない。

(2) 会社は組合に対して、電話、郵便物等の受け継ぎを行う。

(3) 会社は、組合の勤務時間内における上部団体等との面会、面接を保障し、これを認める。

(4) 会社は組合の集会等のために、社内の設備の利用を認める。

(5) 会社は組合の掲示板として、本社にはタイム・レコーダーのそば、工場には厚生室内に設置する。

- (6) 会社は組合に組合事務所として、本社社屋内の一室を供与する
(具体的部屋については、次回の団体交渉において定める。)
- 二 会社は従業員の解雇、配置転換、昇給、昇格を行う場合は、事前に組合と協議し、組合の同意を得たのちに行う。
- 三 会社は一時金の天引き社内預金を中止する。
- 四 会社はチャリティーを中止する。」
- (以下、上記項目二を「人事協定条項」という。)
- (3) 昭和55年4月27日、総評分会と会社は、組合員の範囲とともに、人事異動に関して次の事項を含む協定書を締結した。
- 「・ 会社は、昇格人事発令にあたり組合運営に支障をきたさぬよう留意する。
- ・ 組合役員(分会長・副分会長・書記長及び書記次長をいう)の昇格人事に関して会社は事前に組合と協議する。」
- (4) 平成元年4月14日、総評分会と会社は、別会社であるアトムメディカルインターナショナル株式会社に移籍する組合員が総評分会の組合員のままでいられるかどうか等を議題とする団体交渉を行い、この団体交渉には上部団体である総評支部の役員も出席した。
- (5) 平成6年10月31日、分会と会社は、冬季一時金を議題とする団体交渉の日程調整を行ったが、その際、会社のY2総務部次長(以下「Y2次長」という。)はX2分会長(以下「X2分会長」という。)に対して、「会社から労働協約の一部解約の申入れの団体交渉を申し入れる。」と述べた。
- (6) 平成6年11月1日、会社は昭和49年協定書の中の人事協定条項の解約について、団体交渉を行いたい旨の団体交渉申入書をX2分会長に提出した。
- (7) 平成6年11月2日、会社は冬季一時金に関する団体交渉を行った後、人事協定条項の解約について文書で申し入れ、次のとおり趣旨説明を行った。
- 「現協約は、労働組合結成当時の昭和49年に締結したもので、その後20年もの時間が経過し、この間、政治、経済、社会は大きく変貌を遂げてきています。このような中で、企業経営もますます弾力的で迅速な運営をしていかねばなりません。会社が長期にわたって存続、発展を期していくためには、常にこれまでの制度や慣習を見直し、時代にマッチしたものに変わっていかねばなりません。
- このような観点で現協約を見ると、会社の行う人事が、その都度分会の同意を得なければ発令できないというのは、分会が人事の許諾権を握っているかのごとくであり、現在の経営の在り方からすれば見直すべきものであると思われまます。
- 人事権は会社の経営権の一部でもあります。これまで会社は公正な人事を行ってきており、今後ともそのつもりであります。会社は分会に対

して不当な介入、不利益な扱いをするつもりはありません。万一、公正さを欠き不当な状況が発生したとしても、分会及び分会員には法律により救済される道が確保されており、現協約を解約しても何ら不利益にはならないはずです。

労使関係は、分会も会社も分を心得てそれぞれの立場に立たなければなりません。現協約を解約することは、現下の社会常識、経営常識に沿ったものであり、健全な労使関係のためには必要なことです。分会には、会社の立場、経営権について、きちんとした理解と対応をしてもらうことが必要であります。この件に関しては、会社と分会との問題であり、外部に依存することなく、社内の当事者の良識ある話合いで解決できるものと思っています。労使関係のためという観点でとらえていただきたい。」

- (8) 平成6年11月11日、会社は分会に対し、団体交渉の席上、人事協定条項の解約の申入れに対する分会の考えについて質問した。これに対し分会は、平成6年11月15日、団体交渉の席上、「簡単にイエス、ノーの回答は出せず、人事協定条項の解約の申入れについては、重要な事項であるので、十分話し合う時間が必要である。」と答えた。
- (9) さらに平成6年12月7日、団体交渉の席で、分会は会社に対し、「人事協定条項の解約の申入れには応じられない。」として、申入れの撤回を要求したところ、会社は「撤回要求には応じられない。」と答えた。
- (10) 平成6年12月15日、東京労組と分会は連名で、東京都地方労働委員会（以下「都労委」という。）に対して、人事協定条項解約通告の撤回のための団体交渉促進を申請事項とするあっせんを申請し、平成7年1月19日、東京都庁で、都労委の公労使3人の委員をあっせん員とする第1回あっせんが行われた。この席で、あっせん員から、労使双方に対して、「会社の解約申入れ、分会からの申入れの撤回要求ともに一時凍結とし、全文削除ではなく文書を変更する趣旨で、労使でよく話し合ってもらいたい。」との要望があった。
- (11) 平成7年1月25日、会社の本社で、分会と会社は、今後の進め方について意見交換を行い、分会は会社に対して、昭和49年協定書については、東京労組の前身である総評支部が署名捺印していることもあって、人事協定条項の改定を議題とした団体交渉については、東京労組の役員と同席を了解するよう求めた。しかし、会社は分会に対して、「社内の問題だから社員同士でやろう。」と言って、団体交渉に東京労組の役員が同席することに反対した。
- (12) 平成7年2月8日、東京労組のX1執行委員長（以下「X1委員長」という。）外1名及びX2分会長が会社を訪問し、今後、会社と分会とで事務折衝を行う際には、東京労組の役員の参加を要望するとの申入書を提出した。

- (13) 平成7年3月9日、会社と分会は人事協定条項の解約を議題とする労使協議を行った。この労使協議には東京労組のX3書記長（以下「X3書記長」という。）も出席した。

この席で、会社のY3取締役総務部長（以下「Y3部長」という。）は、解約の申入れの理由について、「改めてお話しする。」として、平成6年11月2日に会社が行った、人事協定条項の解約申入れの趣旨説明とほぼ同じ内容の説明を行った。

このY3部長の説明に対し、X2分会長が「社会環境変化に対応して、とはどういう意味か。」と質問したところ、Y3部長は「協約を締結した20年前は、労使関係が激しい時代であり、組合つぶしのための人事異動を行う会社もあったと聞く。その後、会社の考え方、組合の考え方が変わり、労使関係も変わった。今や、それぞれの立場に立った上で、労使協調していこうという時代に入っている。そういう変化を考えて昭和49年協約を見てみると、20年前の古い価値観に基づいた内容が残っていると評価せざるを得ない。」と答えた。

また、X2分会長が「手続に時間がかかるといっても、長くても2週間もかかっていない。」と言ったのに対し、Y3部長は「待てる場合と待てない場合がある。基本的には人事権の問題である。」と答える等のやりとりがあり、最終的にY3部長から人事協定条項の代案として、次の提案がなされた。

「1 会社は分会員の人事異動を行うに当たっては、公正に行う。

2 会社は分会員の人事異動を行ったときは、その旨を分会に通知する。」

この提案に対して、X2分会長は「分会の執行委員会に諮ってから回答する。」と述べた。その後、平成7年3月17日、分会は、会社の提案は受け入れられない旨回答した。

- (14) 平成7年3月28日、都労委で第2回あっせんがあり、あっせん員から東京労組及び分会に対して、「現協約では、人事に関することがすべて分会の同意を必要としているので、会社としてもきつい面もあるであろう。金属関係の組合では同意、協議、通知と分けているところもある。解雇や昇給については同意事項とし、配置転換については協議事項とし、平社員から主任係長への昇進については連絡事項にする、といった具合に分けることはできないか、分会の方で検討してもらいたい。」との提案があり、東京労組及び分会は「次回のあっせん時までには、これに対する対応を決めておきたい。」と述べた。

- (15) 平成7年4月18日、都労委で第3回あっせんがあり、分会はあっせん員に対し、「現協約を同意、協議、通知などに分けることは可能である。分会の組合員には、解雇や配置転換に不安があること、個人対会社で決まったことよりも、分会が承認したことで安心が持てるという考えがある。」と述べた。

あっせん員は、解決案のたたき台として、次の案を労使双方に提示し、これを受け入れることができるか、また受け入れるにしても修正すべき点は何かについて、次回のあっせんの際に述べるよう求めた。

「昭和49年3月25日締結の協定書のうち第2項を削除し、下記の内容の文書を第2項として新たに締結する。

二(1) 会社は、組合員の配置転換及び組合員が非組合員となる昇格については、事前に組合に通知し、協議する。

(2) 会社は、組合員の解雇については、事前に組合と協議のうえ、同意を得るものとする。従業員の解雇については、事前に組合に通知するものとする。

(3) 労働条件の変更は、事前に組合と協議し、同意のうえ実施する。」

(16) 平成7年5月15日、都労委で第4回あっせんがあった。前回、あっせん員から示された案について、分会は「大筋として受け入れられる。」と回答した。他方、会社は「協議」及び「同意」という言葉を「通知」という言葉に置き換える方向での修正案を使用者側あっせん員に回答した。その結果、あっせん員は、会社の考えと分会の考えとでは隔たりが大きいと判断し、あっせんは打ち切られた。

(17) 平成7年5月22日、会社は分会に対して、人事協定条項の解約について話し合いを申し入れ、5月31日、会社の本社ビル6階会議室で、会社と分会は話し合いを行った。

そして、この席上、Y3部長は、平成7年6月21日をもって人事協定条項解約の効力発生として取り扱う旨の次の通知書を分会に交付した。

「会社は、貴組合に対し、平成6年11月2日付ア労発第469号により、『協定書の一部解約の申し入れ』を行いました。以来、数度の団体交渉・話し合いを経て、都労働委員会のあっせんを受け、交渉を継続して来ましたが、5月15日あっせん打ち切りとなりました。

よって、平成7年6月21日をもって協定書一部解約の効力発生として取り扱うことといたしますので通知します。

なお、会社としては新たな協定書作りのための話し合いを今後労使で自主的に行う用意があります。」

その際、Y3部長は、解約申入れの理由を改めて説明するとともに、「平成7年6月21日で効力を発生させるという計算方法は？」というX2分会長からの質問に答えて、「平成6年11月2日に解約を申し入れましたが、1月19日より都労委のあっせんが開始され、5月15日にあっせん打ち切りということがあったので、その期間は計算から除いてある。1月19日までの経過日数に、効力発生に必要な90日間の不足日数を5月15日に加えると5月28日に自然に効力は発生する。しかし、会社は正々堂々と効力を発生させたいので、期間は既に満たしているのであるが、まず本日説明の場を設け通知し、かつ、あえて発生日を延長し、区切りの良い6月21日付けで、効力発生としたものです。」と述べた。

(18) 平成7年6月5日、分会と東京労組は連名で、会社に対して団体交渉申入書を提出したが、この申入書の中で、団体交渉には東京労組の役員の出席を予定している旨記載した。

(19) 平成7年6月9日、分会と東京労組は連名で、会社に対して以下の内容の申入書を提出し、前記(18)の団体交渉申入書は取り下げた。

「昨年11月2日に会社より交付された『人事約款の協定の解約の申し入れ』に関して、組合は東京都労働委員会にあっせんを申請しました。さる5月15日に労働委員会として『従前の労使協定を変更するにあたりましては、両当事者は、いたずらに労使の対立を拡大することが無きよう、慎重に対応され合意に達するまで、十分交渉を尽くされることを要望いたします。』という言葉であっせんの打切りが申し渡されました。

しかしながら会社は5月31日に『6月21日をもって協定破棄は有効』との一方的な通知をしてきました。人事の同意約款について、会社の認識と組合員の認識に食い違いがあるように思われます。会社は『協定締結時の組合つぶしを防ぐためのもの』としか見ていないようですが、現在の組合員の認識としては、対象者は自分自身のこととして見ています。ですから、会社からの協定破棄の通告については不安や戸惑いを感じております。今後の会社の発展のためには、不安や戸惑いを無くす必要があります。我々としては、現人事同意約款を高く評価しております。そして、それを履行してきた会社も評価しています。組合としては、現協約になんら支障がありません。我々としては、会社からの一方的な破棄通告に対して、会社より現人事同意約款に代わるものの提示をお願いしたいと思います。」

(20) 平成7年6月14日、Y3部長とX2分会長は電話で話をしたが、その際に、Y3部長はおおむね次のことを述べた。

「・ 会社が具体的な提案をする以前に、どう進めるかという話合いのテーブルにつくべきである。

・ 平成7年6月21日以降であっても、いつでも会社は分会と話合いをする用意はある。

・ 人事に関する新協定の締結は、会社と分会との間で行いたい。上部団体が入ってなくても法的効力は何ら変わらない。」

これに対して、X2分会長は「検討します。」と答えた。

(21) 平成7年6月19日、夏季一時金に関する団体交渉の後、分会と東京労組は連名で、「人事約款に対する提案」として、次の内容の書面を会社に提出した。

「1. 現在の人事協定は解約する。

2. 新規に次の人事協定を締結する。

(1) 組合員の解雇は、組合の同意を得た後に行う。

(2) 組合員の配置転換については、他事業所への場合のみ組合の同意とし、同一事業所内については組合の意見を尊重する。

- (3) 組合員が非組合員（課長補佐以上）となる昇進については事前に協議する。それ以外の昇進については事前に組合に通知することとする。」
- (22) 平成7年7月20日、会社と分会との間で話し合いが行われ、冒頭、分会がスト権を確立したことを会社に伝えたところ、会社は「分会が会社を信用できないという基本的立場に立って分会の組合員に話をしている状況を改めない限り、実りのある話し合いにはならない。」と述べた。
- (23) 平成7年7月28日、分会と東京労組は連名で、会社に対して、「早期解決に対する会社の意思を明確にするよう申し入れる。」旨の申入書を提出した。
- 提出に際して、東京労組のX4副執行委員長（以下「X4副委員長」という。）とX3書記長が同席し、両名は「会社が、新協約作りについてどう考えているのか、よく分からない。組合としては早期に作るべきものと考えている。3月以降、会社と分会だけで話し合いを進め、東京労組は後ろに引き下がっていた。しかし、7月20日の話し合いは全く進展がなかった。次回8月7日の話し合いに注目している。会社が一步踏み込んだ案を提示し、新協約作りに対し姿勢を示してほしい。」と述べた。これに対し、会社は「ここ1か月で解決せねばならないとは考えていない。十分、時間をかけてと思っている。申入書は一応受け取っておく。」と答えた。
- (24) 平成7年8月7日、会社と分会との間で話し合いが行われ、この席でY3部長は「分会の平成7年6月19日付けの提案を受け入れられない。」と述べるとともに、会社の案として次のように提案した。
- 「1. 会社は、組合員の人事異動を行うに当たっては公正に行う。
2. 会社は、組合員の配置転換、解雇、組合員が非組合員となる昇進・昇格を行ったときは、その旨を組合に通知する。」
- しかし、分会がこの会社案を受け入れなかったため、話し合いは進展しなかった。
- (25) 平成7年8月10日、分会は、争議行為及びその一環として8月11日から組合旗の掲揚を行う旨の通告を会社に行った。そして、分会が、8月11日に本社で、8月28日には浦和工場で、組合旗の掲揚を行ったところ、会社は「施設管理権に基づき、会社の許可を要するものであり、会社は許可しない。」として、組合旗を撤去した。
- (26) 平成7年9月ころから、分会は、早期に円満な解決を望む旨の嘆願書の署名を集め始めた。
- (27) 平成7年10月、会社は「第49期経営方針」の中で、労働組合について触れ、次のように記述した。
- 「14. 労使関係
- ・ 労働組合には、時代にマッチした労働組合であることを期待するとともに、企業内労働組合の方向を期待する。

- ・ 健全で前向きなものについては労使協調で臨むが、労使対立を前提としたものについては毅然と対処する。
- ・ 経営権に属する諸決定に関しては、当然に労働組合の関与するところではない。」

- (28) 平成7年11月1日、冬季一時金の団体交渉後、分会は会社に対して、人事協定条項に関する見解を改めて質問したところ、会社は「以前に提示した内容でなら、新規に協定を結ぶ考えがある。会社としては、この問題は議論を尽くしたと思っている。」と回答した。
- (29) 平成8年2月28日、分会は、平成8年春闘の要求事項の一つに、新たな人事協定の締結をあげ、会社に対して、要求書を提出し、3月13日までに回答することを求めた。提案の内容は、前記(21)の提案と同一であった。
- (30) 平成8年3月6日、団体交渉の席上、分会は、前年から署名を行ってきた人事協定に関する嘆願書を会社に提出した。Y3部長は「団体交渉は話し合いの場であるから受け取れない。」と言って受取を拒否した。
- (31) 平成8年4月3日、団体交渉の席上、会社は、前記(29)の人事協定締結の要求に対し、平成7年8月7日の会社提案と同じ内容を回答した。
- (32) 平成8年4月10日、分会と会社は、賃金改定の団体交渉後、人事協定について交渉を行ったが、話し合いは不調に終わった。
- (33) 平成8年4月17日、分会と会社は賃金改定と人事協定に関する団体交渉を行ったが不調に終わり、分会は「賃金改定と人事協定についての会社の回答は受け入れられないので、争議行為に入ることを決定した。」と述べた。
- (34) 平成8年4月18日、分会は会社に対して、「賃金改定の交渉で4月10日に100円の上積み回答があったことについては評価できますが、賃金改定と人事協定の項目に関しては、会社回答に組合としては満足のできるものではありません。」として、「4月22日から時間外労働拒否・休日出勤拒否の争議行為に入る。」ことを文書で通告した。
- (35) 平成8年5月15日、分会は闘争委員会名で次のようなビラを配布した。
「平成8年5月7日、Y3総務部長名で『管理職、非組合員各位』にあてた『人事協定解約の趣旨と経緯の説明について』なる文書が出されました。この中では、5項目にわたって『解約の理由』があげられており、人事協定が『旧態依然』であり、『当社の健全な発展の妨げ』と述べています。さらに会社の行う人事は『妥当、公正』に行われており、人事協定の手続には手間と時間がかかることから問題が生じる、したがって、解約に踏み切った旨が書かれています。

Y3部長の出した文書は実に不思議なことが書かれています。人事協定が『旧態依然』で『発展の妨げ』ならば、この協定を20年以上も実行してきた会社はなぜ現在も存続し、医療業界での確固たる地位を築き従業員約370名の会社に発展してきたのでしょうか？むしろ、そ

の逆に労使が話し合いの機会を多く持つことによってお互いの意志疎通がなされ、労使関係の成熟度が増し、安定した企業運営に寄与したことは誰もが認めるどころと考えます。会社の人事が本当に『妥当で公正』なものだというなら、正々堂々と組合と協議すればいいでしょう。今まで静かだった水面に風を送り、石を投げ込み波紋を起こさせているのは、Y3部長の方ではないでしょうか？

働く側にとって最も重要な労働条件の一つである、解雇や配転という問題を『通知する』だけで、健全な労使関係が成り立つと『本気』で考えているのでしょうか？『労使協調』の時代だと言いつつも逆の方向を向いているのはどちらでしょうか？すでに組合は人事協定案として3項目の逆提案を昨年会社に提出しました。組合は会社のキチンとした理解と対応を求めます。」

- (36) 平成8年5月15日、東京労組のX1委員長、X3書記長外2名とX2分会長が会社を訪問し、Y3部長に対し「人事協定早期解決に向けて前向きに判断するよう申し入れる。」旨の申入書を提出した。
- (37) 平成8年5月20日、分会は会社に対して文書で争議行為の通告を行った。X2分会長は、ストライキを回避するための団体交渉の開催を会社に打診したが、会社との調整は不調に終わった。
- (38) 分会は、平成8年5月27日に1時間の時限ストライキ、同月30日に半日のストライキを実施した。なお、分会がストライキを行ったのは、十数年ぶりであった。
- (39) 平成8年6月3日午前9時から本社内で定例の朝礼が行われ、本社に勤務するほぼ全社員約50人が参加した。

朝礼は、Y4総務課長の司会で始まり、社員が会社の経営理念と社訓の唱和を行った後、Y4総務課長が連絡事項の通知等を行った。次いでY2次長が「ルール」を題材としたスピーチを行った。このスピーチの中で、Y2次長は「個人名を出すのはルール違反である。」という内容のことを述べた。

Y2次長の話の後、Y1代表取締役社長（以下「社長」という。）が発言し、売上目標に売上実績が達していないことを指摘した上で、「社員全員が、共通目標に向かって一丸とならなければならない。会社は常にお客様や近隣の人たちから注目されていることを考えておかねばならない。マイカンパニーからアワカンパニーに変わらなければならない。」という内容の話をした後、分会がストライキをしたことについて、おおむね次のような発言を行った。

「医療器機業界の中で労働組合があるのは4社しかない。労働組合がストライキをする時代ではない。そのようなことは過去の遺物である。いつまでも昔のやり方を続けてはいけない。そのような考え方は捨て去らねばならない。先ごろ、組合によりストライキが行われたが、会社としては痛くもかゆくもない。やりたければ、いくらでもやれ。しか

し、ジーと見る者は見ているぞ。組合の保護のもとで、安穩としている者が40人ほどいる。」

なお、この朝礼には、分会の組合員も約20人出席していたが、X 2 分会長は浦和工場勤務であるため、またX 5 副分会長（以下「X 5 副分会長」という。）は有給休暇をとっていたため出席していなかった。

- (40) 平成8年6月3日午後4時30分ころ、X 2 分会長はY 2 次長に電話をして、「6月5日に賃金改定と人事協定に関することを議題とする団体交渉を行ってもらいたい。」と申し入れるとともに、「人事協定に関する団体交渉に際しては上部団体である東京労組の者の参加の上で行いたい。」と述べた。Y 2 次長は、このX 2 分会長の申出を会社内で協議した後、X 2 分会長に対して電話をし、「今急いでいるのは、賃金改定であるのだから、賃金改定だけを議題としてはどうか。」と述べた。
- (41) 平成8年6月4日の朝、本社でY 4 総務課長はX 5 副分会長に会った際に、「きのうは残念だったなあ。社長の発言、聞かせたかったなあ。」と言った。
- (42) 11平成8年6月5日、分会は、春闘が解決しないと分会の組合員には夏季一時金が支払われないといううわさが流れ、分会の内部で混乱が生じそうであったため、争議行為を中止した。
- (43) 平成8年6月5日午前9時20分ころ、本社3階で、X 5 副分会長がY 2 次長に対し、「本日の団体交渉には上部団体から1名が参加します。」と伝えたところ、Y 2 次長は「それはできない。」と答えた。X 5 副分会長はY 2 次長に対して、「受け入れられないというのなら、その旨文書にしてください。」と申し入れたところ、Y 2 次長は「そのようなことはしたことがない。」として、文書による回答を断った。また、X 5 副分会長が「法律に違反します。」と述べたところ、Y 2 次長は「法的にはどうであっても、団体交渉への出席メンバーについては、労使で前もって決めてあることだから、事前の合意がないこのような話は受け入れられない。」と述べた。
- (44) 平成8年6月5日朝のY 2 次長とX 5 副分会長とのやりとりを受けて、その日の午前中にY 3 部長はX 2 分会長に電話をし、「今日の団体交渉に上部団体の人が参加するのか。」と尋ねた。X 2 分会長が「出席を予定している。」と答えたところ、Y 3 部長は「上部団体の人が出席するのであれば団体交渉は中止しよう。分会の方で、上部団体の団体交渉への出席について考え直してもらえないか。」と述べた。そこで、X 2 分会長は東京労組のX 4 副委員長に、Y 3 部長から話があったことについて連絡をとろうとしたが、連絡がとれなかった。
- 午後、Y 3 部長とX 2 分会長は電話で話をした。X 2 分会長は「上部団体と連絡がとれないので、予定どおり上部団体の者も団体交渉に参加する。」と述べたところ、Y 3 部長は「上部団体の者が参加するのであれば、本日の団体交渉は中止にしよう。」と述べた。

結局、午後3時すぎに、この日の団体交渉は中止とされた。

- (45) 平成8年6月5日、分会は会社「午後7時から午後10時にかけて、闘争委員会を行いたい。」と申し入れ、会社の本社ビル7階のラウンジの使用許可をとった。この闘争委員会は、午後7時30分ころから午後9時ころまで行われ、東京労組のX4副委員長も参加した。
- (46) 平成8年6月6日午前9時30分ころ、Y3部長はX5副分会長を本社3階の総務部に呼び出し、同人に対して、「上部団体が介入してきた場合には、決して問題の解決にならないばかりか、かえって溝が深まる。夫婦げんかに例えれば、他人が口出しするようなもので、会社も組合もお互いに不幸になる。こんなことで、組合の歴史に名前を残してもいいの。」などと述べた。

また、前日に東京労組のX4副委員長が、会社構内での分会の闘争委員会に参加したことに触れ、「会社の施設内に会社の外部の者が立ち入る場合は、事前に必ず許可願を出してもらい、会社が許可した者に限り、立ち入ることを許可している。アトム分会の組合活動として会社の施設利用を許可したのであって、会社の外部の者が参加するような会合であれば、社外の別のところで行ってほしい。」などと述べた。この発言は、「東京労組の役員が参加する分会の集会のために、会社は施設を提供しない、使用許可申請があっても、許可しない。」という意味であった。

- (47) 平成8年6月6日、分会は賃金改定について、会社からの回答額8,200円で妥協することとして、受諾書を会社に提出し、翌7日、会社と分会とは、夏季一時金等を議題とした団体交渉を開催した。この際、Y3部長はX2分会長に対して、「一連の争議行為について、分会から会社に対して、一言説明があつてしかるべきである。『ストをします』と言ってストをやり、ただ文書で『ストをやめます』では納得がいかない。」と述べた。これに対して、X2分会長は「次回までに分会の方でまとめて、お話できるようにします。」と答えた。
- (48) 平成8年6月13日付けで、分会の組合員X6から、分会に対して脱退届が提出された。同人の脱退の理由は「経営者側に押し切られ、会社側の要求どおり人事協定が破棄された状況において、分会に加入している価値がなくなったこと」というものであった。
- (49) 平成8年6月18日、東京労組と分会は連名で会社に対し、次のような内容の「抗議並びに団体交渉開催申入書」及び「抗議申入書」を提出した。

(抗議並びに団体交渉開催申入書)

「会社は去る6月5日午後6時30分から本社会議室で予定されていた団体交渉について上部団体の役員が出席するのであれば団体交渉は開催できないとして、予定されていた6月5日の団体交渉を拒否する態度で中止してきました。組合は会社のこの行為に対して強く抗議すると同時に、下記のように改めて団体交渉の開催を申し入れます。

記

- 1 団交事項
 - ・人事協定について
- 2 団交メンバー
 - ・代表取締役、総務部長及び関係部課長
 - ・全労協全国一般東京労働組合役員、アトム分会役員
- 3 団交日時
 - ・労使双方で合意できる日時で2時間程度
- 4 団交場所
 - ・アトム本社会議室

なお、団体交渉に応じるか否かについては6月21日までに文書で回答願います。」

(抗議申入書)

「去る6月6日午前9時20分頃、会社のY3総務部長とY2次長はX5副分会長を総務の部屋へ呼び、『外部の者を社内に入れる時には会社の許可を取ってもらっている。上部団体の人が許可願いを出しても許可しないから、許可願いを持ってこなくてもよい。』と述べ、また『上部団体の人がくる団交は今後とも一切やらないから。』と付け加え述べられました。会社管理職のこの発言は組合活動に対する不当な扱いであり妨害行為であります。組合はここに会社のこの不当な発言に対して強く抗議します。

以上、申し入れます。」

3 本件申立て後の労使関係

- (1) 平成8年6月21日、会社は分会に対し、同月18日付け「抗議並びに団体交渉開催申入書」について、次のとおり文書で回答した。

- 「1 これまでもアトム労使で話し合いをしてきているという従前の経緯もあり、上部団体が交渉当事者として同席することはなじまない。
- 2 今回テーマとなっている人事協定は、アトムの従業員の人事に関するものであり、アトム労使のみを当事者として話し合うべきと考えている。
- 3 この人事協定の件は、会社としても対案を示し、十分に協議をし尽くしたと考えている。しかし、組合が更なる交渉をと言うことであれば、これを拒否するものではないが、上記の理由によりアトム分会の出席で足りると理解している。上部団体が出席するということであれば、団交及び話し合いは受けられない。また、アトム労使の団交であっても、会社側出席メンバーはこれまでのとおりで支障はないので代表取締役は出席しない。

4 以上の前提で団体交渉を開催することについてはやぶさかでない。」

- (2) 平成8年7月5日付けで、分会の組合員であるX7、X8及びX9から、分会に脱退願が提出されたが、3人とも、「総務課の仕事上、電話接

客応対、給与、原価等の極秘的な仕事についている」ことを脱退の理由としており、極秘の「秘」を「否」と書き間違っていた。なお、タイプ打ち、様式などはまったく同一であった。

(3) 平成6年11月から平成9年1月20日までの間に、分会から組合員53人が脱退した。それらの脱退届に記載された脱退の理由は、次のとおりであった。

- | | |
|----------------------------|-----|
| ・分会に加入していることにメリットがないとするもの | 3通 |
| ・秘密事項を扱う、総務部・総務課配属を理由とするもの | 4通 |
| ・一身上の都合・私事都合を理由とするもの | 19通 |
| ・分会の方針や活動を疑問とするもの | 15通 |
| ・営業担当であることを理由とするもの | 6通 |
| ・組合費を理由とするもの | 2通 |
| ・管理職となることを理由とするもの | 1通 |
| ・理由の記載がないもの | 2通 |
| ・その他 | 1通 |

第3 判断

1 人事協定条項の解約について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

- (ア) 人事協定条項は、締結後解約申入れまでの間、その運用をめぐる労使間のトラブルもなく推移しており、会社の解約申入れは突然のものであった。
- (イ) 会社の主張する人事協定条項解約の理由は、いずれも一般的、抽象的であって、解約の必要性、合理性がない。
- (ウ) 会社は、人事協定条項の解約申入れ後の交渉、あっせんの経過において、解約に固執しており、会社の解約の意図は、当該条項に示されている分会との従前の労使関係を改編しようとしたものである。
- (エ) 本件人事協定条項解約は、分会の団結に影響を与え、分会弱体化につながっており、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の支配介入に該当することは明らかである。

イ 被申立人の主張

- (ア) 本件人事協定条項は、締結当時の世間の労使関係状況を反映しているものであって、現在の状況にマッチするものに変えなければならないと会社は認識している。経営に主体性と弾力性を要求される時代に手間と時間がかかる規制を改善しなければ企業間競争に後れを取る。会社の有する経営権の中枢をなす人事権に対し本件人事協定条項があるということは、社員の異動に関して組合が同意するかしないかの許諾権を握っているのと同じことであり是正されなければならない。

会社は人事異動を提案するに当たって問題が存在するを感じ

ながらも我慢してきたというのが実情である。

(イ) 会社は平成7年6月21日の解約効力発生後も団体交渉ないし話し合いを行っており、対案も提示している。また、都労委でのあっせんの間、解約の効力を一時凍結した。

このように解約に当たっては、会社は法定の手続きをすべて順守しており、誠実な協議を経た上での解約である。

(ウ) 本件解約は、申立人の団結弱体化を意図した支配介入に当たるとする申立人の主張には、理由がない。

(2) 当委員会の判断

ア 期間の定めのない労働協約は、解約しようとする日の90日前までに署名又は記名押印した書面を相手方に交付して予告すれば解約できるものであるが、本件において、会社が分会の正当な組合活動を阻害し、分会の消滅をもくろんで解約を行ったものであると判断できる場合は、不当労働行為が成立する。

イ ところで、今回の人事協定条項の解約手続については、認定した事実2の(6)から(11)まで、(13)から(17)まで、(19)及び(21)によると、会社は、

- ・ 昭和49年協定書の他の条項まで解約していないこと、
- ・ 都労委でのあっせんに応じていること、
- ・ あっせんの期間中、解約の手続をいったん凍結していること、
- ・ 解約申入れから解約に至るまでの間、団体交渉を拒否していないこと、
- ・ 分会に対して解約理由の説明を何回も行っていること、

等の経緯があり、これらの事実から、会社が分会の正当な組合活動を阻害して、その消滅を企図していたという明確な心証は得られない。

つまり、本件人事協定条項解約申入れ当時、労使関係は平穏であり、会社が分会の組合活動を嫌悪して、分会を消滅させようという考えを持っていたことを示す事実は見当らず、解約の手続を行った平成6年11月2日から平成7年6月21日までの間において、会社に分会を弱体化させようという企図があったという疎明もない

ウ また、東京労組及び分会は、この人事協定条項解約の申入れ以降、組合員が分会を脱退したと主張するが、それらの者が脱退したのは会社の人事協定条項解約申入れが原因であるという相当因果関係について、十分な疎明がない。

エ したがって、以上の事実を総合して判断すると、会社が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為を行ったと断定することはできない。

(3) 申立期間について

本件救済申立てにおいて、東京労組及び分会は、人事協定条項の解約について、平成7年6月21日をもって解約の効力が生じたので、この日に不当労働行為が発生したのであり、この点についての当委員会への救

済申立期間は平成8年6月21日(本件救済申立日)までであると主張し、会社は特に反論しなかった。

会社が分会に対して人事協定条項の解約を申し入れたのは、平成6年11月2日であるから、当委員会への救済申立期間は平成7年11月2日までであるという考え方もあるだろうが、当委員会では、平成6年11月2日の解約申入れから平成7年6月21日の解約の効力発生までを一連の解約手続であると考え、一連の行為が終了した平成7年6月21日の翌日から1年の応答日の前日である平成8年6月21日までが当委員会への救済申立期間であると判断する。

2 平成8年6月3日の朝礼での社長の発言について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 社長は「医療器械の中で組合があるのは4社しかない。組合の存在が時代遅れだ。過去の遺物である。」とか、「ストライキは時代に合わない。ストライキがやりたければいくらでもやれ。しかし、ジーと見る者は見ているぞ。組合の保護のもとで安穩としている者が40人ほどいる。」と発言した。

(イ) 会社は「第49期経営方針」において、「労働組合には時代にマッチした労働組合であることを期待するとともに、企業内労働組合の方向を期待する。」と記載していた。したがって、社長が時代遅れだと考えていたものは、「労働組合がストライキをすること」だけでなく、「分会の上部団体加入等の組織体制そのもの」であったことは明らかである。

(ウ) 分会が実施した平成8年5月27日及び同月30日の時限ストライキのわずか数日後の社長発言であるので、社長が「組合のストライキ」と言えば、申立人分会が実施したストライキを指すとしか考えられない。しかも、社長の「(ストライキを)やりたければいくらでもやれ。」という発言は、「ストライキには賛成しない」という意味だと被申立人は認めている。「ジーと見る者」とは、会社の経営者と管理職であると考えるのが自然である。

(エ) 以上のような社長発言があれば、組合員は社長の意図に反した方針をとった分会のストライキに参加したり、分会に加入し続けることで、社長や管理職からの評価が悪くなるのだと思い、組合活動を自粛したり、分会を脱退したりすることにつながる。

(オ) 以上のことから、前記(ア)の社長発言は、労組法第7条第3号の組合運営への支配介入に該当する。

イ 被申立人の主張

(ア) 社長は「労働組合がストライキをしたりする時代ではない。そのようなことは過去の遺物である。いつまでも昔のやり方を続けてはいけない。そのような考え方は捨て去らねばならない。」と言

ったのであって、これはストライキに関連して一般的な社会のすう勢についての認識を述べたものである。労働組合の争議権を否定する趣旨ではなく、分会に対するけん制的意図のもとになされたものでもない。

(イ) 社長は「シーと見る者は見ているぞ。」と発言したが、これは近隣、同業の人々からも見られていることを指したものである。

(ウ) 社長発言は、その流れの中で検討すれば、いずれも会社のすう勢について、経営者としての一般論を述べたものであって、分会の組織、運営に対する支配介入には該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 使用者が労働組合に関して発言をすることは、憲法第21条「言論の自由」に基づき許されているが、しかし、発言の内容が、発言者や聞き手、発言当時の労使関係などからみて、労働組合の組織、運営に影響を与えるものである場合は、労組法第7条第3号の支配介入に該当すると判断される。

イ 認定した事実2(39)によれば、社長が、平成8年6月3日の朝礼において、当日、休暇であった者などを除いた本社に勤務する全従業員を前にして、「医療機器業界の中で労働組合があるのは4社しかない。労働組合がストライキをする時代ではない。そのようなことは過去の遺物である。いつまでも昔のやり方を続けていてはいけない。そのような考え方は捨て去らねばならない。先ごろ、組合によってストライキが行われたが、会社としては痛くもかゆくもない。やりたければいくらでもやれ。ジーと見る者は見ているぞ。組合の保護のもとで安穩としている者が40人ほどいる。」と発言した。

ウ この社長の発言について会社は、ストライキに関連して一般的な社会のすう勢についての認識を述べたものであって労働組合の争議権を否定する趣旨ではなく、分会に対するけん制的意図のもとになされたものでもないと主張する。

確かに、発言の前半部分、「医療機器業界の中で労働組合があるのは4社しかない。労働組合がストライキをやる時代ではない。そのようなことは過去の遺物である。いつまでも昔のやり方を続けていてはいけない。」との点については、社会的なすう勢と言えるかどうかはともかくとして、社長自身の組合及び組合活動についての一般的な認識を述べたものにとらえることができる。また、この発言は、他社との比較をしながら暗に分会の存在の是非を述べ、ストライキという分会のとった行動に対して批判したものではあるが、この程度の発言にとどまる限りは労働組合の組織、運営に影響を及ぼす程のものとは考えられず、不当とまでは言えないと思われる。

エ しかしながら、その後続く、「先ごろ、組合によってストライキが行われたが、会社としては痛くもかゆくもない。やりたければいくら

でもやれ。ジーと見る者は見ているぞ。組合の保護のもとで安穩としている者が40人ほどいる。」との発言については、社長の組合活動に対する一般的認識の域を超えたもので、分会の活動をけん制し、組合員に対する威嚇的な意味を持つものであったと判断せざるを得ない。

オ この発言のうち、「ジーと見る者は見ているぞ。」の「見る者」について、会社は、近隣、同業の人々という意味であったと主張する。しかし、この発言が、「先ごろ、組合によってストライキが行われたが、会社としては痛くもかゆくもない。やりたければいくらでもやれ。」という会社の認識を述べた後の発言であることから、発言の流れからすれば、それを聞く者にとっては、この「ジーと見る者」とは、会社の外部の者というよりもむしろ、社長本人ないしは会社幹部と受け取れるものであったと考えられる。また、この発言に続いて、「組合の保護のもとで安穩としている者が40人ほどいる。」とわざわざ人数にまで言及していることからすると、外部の者がそこまで見ているのは不自然であり、「ジーと見る者」とはやはり社長本人ないしは会社幹部と考えるのが相当である。

カ そして、この「ジーと見る」対象は、ストライキ等の分会の活動であるが、分会の活動を社長なり会社幹部が「ジーと」見ていると言われれば、それ自体で一般の組合員にとっては、今後の組合活動を行うに際して心理的に圧迫となったと思料される。さらに発言が、「組合の保護のもとで安穩としている者が40人ほどいる。」として、人数を指摘しての具体的なものであったことからすれば、心理的な圧迫は一層強くなったものと思われ、本件社長発言は、ストライキに参加するなど組合活動を積極的に行う組合員に対する威嚇的な意味を有し、分会の活動を抑制させる点があったと判断するのが相当である。

キ なお、本件発言が行われた際の労使関係をみると、認定した事実2(27)によれば、会社は、その前年の10月に決定した「第49期経営方針」において、「企業内労働組合の方向を期待する。労使対立を前提としたものについては毅然と対処する。」などと記述していたように、分会のあり方や分会の活動を強く批判し、分会と対決する考えをも示していた。

そして、会社がそのような考えにある中で、認定した事実2(34)及び(38)のとおり、分会は、平成8年4月からは残業拒否の戦術をとるとともに、同年5月27日と同月30日には、十数年ぶりでストライキを行っていた。本件社長発言は、このストライキのわずか数日後に行われたものであることから、社長は、改めて分会の活動について強い嫌悪感を示すとともに、組合活動を自粛させようとして本件発言にでたものと推測される。

ク また、認定した事実3(2)によれば、本件社長発言のほぼ1か月後の平成8年7月5日には総務課勤務の女子社員3人から組合脱退届が提

出されたが、このことは本件社長発言と関係しないとは断言できず、むしろ時期的な点や、認定した事実2(4)のとおり、その上司であるY4総務課長がX5副分会長に対し、「社長の発言聞かせたかったなあ。」などと話していたことなどから、社長発言が組合員の脱退にも影響したとも考えられるところである。

ケ したがって、以上のことから本件社長発言は、その一部に、組合員を威嚇し、組合活動を抑制しようとした点があり、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のが相当である。

3 東京労組の役員の特体交渉への出席拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 平成8年6月5日に開催することで分会と会社が合意していた団体交渉について、当日「本日の団交には上部団体から1名が参加します。」と分会から会社に通告したところ、Y2次長は「上部団体が出席するのであれば団体交渉は中止しよう。」と言って、団体交渉の開催を拒否した。さらに同年6月21日、会社は書面で「団体交渉に上部団体の役員が出席するというのであれば、団体交渉及び話し合いは受けられない。」と明言した。

(イ) 会社は、分会が東京労組に加盟し、これと協議、検討を経て分会の活動方針を決定していることを十分知りつつ、東京労組及び分会の方針を嫌悪し、「時代にマッチした労働組合」、「企業内組合」の方向を期待するとの経営方針のもと、東京労組役員の特体交渉出席を拒絶した。このような会社の対応が労組法第7条第3号の組合運営に対する支配介入に該当することは明らかである。

イ 被申立人の主張

(ア) 平成8年6月5日のY2次長の発言は、分会が事前の合意もなしに、突然一方的に団体交渉への出席者を変更することを通告してきたことに起因する。

会社と分会との間では団体交渉出席メンバーについては事前に確認し、了解を得た上で進めてきた。また、会社と分会との団体交渉に、上部団体の役員が出席したことは昭和49年3月以降はなかった。したがって、分会が東京労組役員の特体交渉への出席を一方的に通告してきたことが原因であって、支配介入には該当しない。

(イ) 上部団体が固有の特体交渉権を有するためには、当該上部団体が労組法第2条の要件を満たし、かつ、加盟組合に対する統制力を有するとともに、上部団体と加盟組合との間で交渉権限が統一されていなければならない。しかし、本件においては分会が団体交渉に東京労組役員も参加することを申し入れるに当たり、それらのことを何ら説明していない。したがって、会社は、当該東京労組が労組法第2条の要件を満たし、かつ、分会に対する統制力を有しているこ

とを判断することができなかつたのであるから、会社が分会の団体交渉申入れを拒否したことは不当労働行為に当たらない。

(ウ) 一般論として、分会と会社との間には企業別交渉の慣行が確立されており、この慣行の下では東京労組が交渉当事者として分会と会社との団体交渉に同席することはなじまない。

(エ) また、分会は独自の綱領、規約を持ち、本件団体交渉の当事者としての能力を十分に有しているのだから、会社が東京労組役員の参加する団体交渉申入れを拒否したことには正当な事情があり、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 認定した事実2(40)によれば、平成8年6月3日、X2分会長はY2次長に6月5日に賃金改定と人事協定を議題として団体交渉を行いたいこと及び人事協定に関する団体交渉は上部団体の者が参加した上で行いたいことを申し入れており、それに対し、Y2次長は、賃金改定だけを議題にしてはどうかと提案している。また、認定した事実2(43)によれば、6月5日朝に、X5副分会長はY2次長に対して、団体交渉に東京労組の者が出席することを告げている。

これらのことから、事前の合意もなしに分会が東京労組の者の出席を一方的に申し入れていたことが認められる。しかし、事前の合意がないのに相手方が一方的に出席者を追加してきたことが、いかなる場合でも団体交渉拒否の正当な理由になるものではない。団体交渉への出席者は正当な権限を持った人物であればよいのであり、相手方の出席者を誰でなければならぬと制限することはできないと考えるべきである。

イ 本件の場合、分会は東京労組のX4副委員長を団体交渉の出席者として追加すると会社に通告しただけであり、出席者が増えたことで団体交渉の場所が手配できなくなったなどの特段の事情があったという疎明は会社からはない。また、本件では、分会の他の出席者が変更になっていない以上、通告を受けた時点又は団体交渉開始の前に、X4副委員長が本件団体交渉にどのような立場で出席するのか、また場合によっては正当な権限を持っているのか否かを確認すれば事は済んだはずである。にもかかわらず、X4副委員長が団体交渉の出席者として追加されたことを知るや否や、「上部団体の者が参加するのであれば、本日の団交はやめよう。」と会社は主張し、その結果その日の団体交渉は開催されなかつたのであるから、会社は単に上部団体である東京労組の介入を嫌って団体交渉開催を拒否したもので、団体交渉拒否をしたことについて正当な理由があつたとは認められない。

ウ 分会は、団体交渉において新たな人事協定条項締結を模索するつもりであつた。分会にとって、新たな人事協定条項を締結することはその団結を維持するために重要な問題であると考え、団体交渉に上部団

体役員の出席を求め、自らの交渉力を高めようとしたことは当然である。それを会社は「上部団体の者が参加するのであれば、本日の団交はやめよう。」として東京労組役員が出席することを嫌悪し、団交開催を拒んだのであるから、第一義的には分会に選択権があるべき団体交渉出席者について介入した行為と言わざるを得ず、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。

エ なお、会社は、上部団体と加盟組合との間で交渉権限の統一がなされていることを分会が会社にきちんと説明しなかった以上、会社は団体交渉開催を拒否しても不当労働行為ではないと主張する。しかしながら、交渉権限の統一というものは上部団体と加盟組合との当事者間での問題であって、要は交渉時に権限の統一がなされていないために団体交渉が円滑に運ばないといった事態が生じた場合に限り、使用者が団体交渉を拒否する正当な理由となるにすぎないのである。

したがって、本件のように交渉権限がどのようになっているかを分会に質問さえしなかった会社が、このような主張をすることは単なる団体交渉拒否の言い訳であって、到底採用できるものではない。

オ また、会社は、東京労組の者が参加する団体交渉について、①分会と会社との間には企業別交渉の慣行が確立されており、この慣行の下では東京労組が交渉当事者として分会と会社との団体交渉に同席することはなじまない、②分会は独自の綱領、規約を持ち、本件団体交渉の当事者としての能力を十分に有しているのだから、会社が上部団体の参加する団体交渉申入れを拒否したことには正当な事情があり、不当労働行為には当たらない、とも主張する。

しかし、①については、このような主張は、一度このような慣行ができた労働組合が新たに上部団体に加盟したり、上部団体を変更したりする自由を否定しかねない考えであって、到底採用できない。

また、②についても、労働組合が団体交渉への出席者を自主的に決定する自由を否定しかねない考えであって、採用することはできない。

4 東京労組の役員の仕事内への立入り拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 東京労組は、昭和49年協定書項目一(4)に基づき、集会等のために会社内の設備利用権を有しており、役員が会社施設を利用することは事前の申込み等の手続要件を満たす場合においては当然に認められるべきである。東京労組の社内施設の利用を一般的に認めないとする会社の態度は、この労使協定に違反し上部団体を嫌悪、否認する行為である。

(イ) 会社は、分会が東京労組に加盟し、これと協議、検討を経て分会の活動方針を決定していることを十分知りつつ、東京労組及び分会の方針を嫌悪し、「時代にマッチした労働組合」、「企業内組合」の

方向を期待するとの経営方針の下、昭和49年協定書の規定に反して東京労組役員の会社施設利用を否定した。このような会社の対応が労組法第7条第3号の組合運営に対する支配介入に当たることは明らかである。

イ 被申立人の主張

- (ア) Y3部長らの発言は、組合活動のために会社施設を使用する場合の事前許可手続の原則に基づいて会社の考えを述べ、その手続を踏んでいないことを注意したものであって、分会の弱体化を意図しての発言ではない。また、会社外部の者が参加する会合などについては、これまで会社外の施設で開催してきたと認識しているので、会社としては、施設利用を許可するつもりはないと言ったのである。
- (イ) 会社施設の利用については当然に会社の管理権が及ぶ範囲であり、業務上の理由が最優先されるべきであるから、労働組合を含む業務以外の利用を会社の許可制にすることは合理的である。ましてや、会社外部の者の会社施設の利用については会社として十分な管理をしなければならないことは当然である。会社は周産期関係の医療器械を製造販売するメーカーであって、業務上の機密保持の面からも会社外部の者の会社施設の利用について、十分な管理が必要であったのである。

(2) 当委員会の判断

- ア 東京労組及び分会は、昭和49年協定書で、上部団体が参加する集会を分会が開催する場合、会社は特に事情がなければ会社の施設、設備の利用を許可しなければならない旨合意がなされていると主張する。しかし、認定した事実2(2)のとおり、昭和49年協定書には、「会社は組合の集会等のために、社内の設備の利用を認める。」との条項があるものの、この条項をもって直ちに東京労組の役員が参加する分会の集会等についても会社は許可をしなければならないという合意までなされていると判断することはできない。
- イ ところで、認定した事実2(46)のとおり、平成8年6月6日にY3部長はX5副分会長を呼んで、「上部団体が介入してきた場合には、決して問題の解決にならないばかりか、かえって溝が深まる。」などと述べた後に、「会社の施設内に会社の外部の者が立ち入る場合は、事前に必ず許可願を出してもらい、会社が許可した者に限り、立ち入ることを許可している。アトム分会の組合活動として会社の施設利用を許可したのであって、会社の外部の者が参加するような会合であれば、社外の別のところで行ってほしい。」などと述べた。これらの発言を一連のものとしてとらえれば、その趣旨は単に手続が整わないことを注意していることにとどまるものでなく、上部団体が社内の労使関係に関与することを忌避している姿勢を表していると言ふべきである。また、認定した事実2(46)のとおり、会社も「東京労組の役員が参

加する分会の集会のために、会社は施設を提供しない、使用許可申請があっても許可しない。」という意味であることを認めているところである。

ウ 会社は、会社外部の者である上部団体の役員が参加する分会の集会については、業務上の機密保持の面から、施設利用の許可をするつもりはないと言ったものであると主張する。これは被申立人会社のような製造・販売業の会社にとっては当然のことであって、一応合理的な理由であると言える。

しかしながら、平成8年6月当時、認定した事実2(43)及び(44)のとおり、会社は上部団体の役員が出席する団体交渉の開催を拒否したり、また、認定した事実2(27)のとおり、第49期経営方針において「社内組合の方向を期待する」などの見解を明らかにしており、上部団体である東京労組が会社内の労使関係にかかわってくることを嫌悪していたことが認められる。

また、施設利用を許可するに当たって、分会に対して業務上の機密保持のための付帯条件を示すなど、誠意を持って話し合おうとした事実関係も認められない。

したがって、会社外部の者である東京労組の役員が参加する分会の集会について、施設利用を許可するつもりはないと言ったのは、業務上の機密保持の面からであるという、会社の主張をそのまま容認することはできず、社員ではない東京労組の役員が会社内の労使関係に口出しすることを嫌悪した結果であったと判断するのが相当である。

エ 以上のことから、会社が、東京労組役員の参加する分会の集会について会社の施設利用を拒否する発言をして、東京労組役員の会社内立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

5 救済法について

申立人は、陳謝文の交付及び掲示を求めているが、本件においては、主文1の救済で足りるものと判断する。

第4 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第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10年7月9日

埼玉県地方労働委員会

会長 古西 信夫 ㊟