

命 令 書

平成11年(不再)第22号事件
再審査申立人
平成11年(不再)第24号事件
再審査被申立人

株式会社由倉

平成11年(不再)第24号事件
再審査申立人
平成11年(不再)第22号事件
再審査被申立人

由倉工業労働組合

主 文

- I 初審命令主文第5項を第6項とし、第4項の次に第5項として次のとおり加える。
- 5 被申立人は、管理職らをして申立人組合員らに対し脱退を強要してはならない。
- II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、中労委平成11年(不再)第22号事件再審査申立人及び同年(不再)第24号事件再審査被申立人株式会社由倉(以下「会社」という。)が、①同年(不再)第22号事件再審査被申立人及び同年(不再)第24号事件再審査申立人由倉工業労働組合(以下「組合」という。)の委員長X1(以下「X1」又は「X1委員長」という。)の同8年度夏季一時金の考課査定分を低く査定したこと、②X1委員長の夏季一時金の考課査定及び組合の書記長X2(以下「X2」又は「X2書記長」という。)の配置転換に関する団体交渉を、佐野地区労働組合会議(以下「地区労」という。)の役員が出席すること等を理由に拒否したこと、③社報に組合を誹謗中傷する記事を掲載し、これを冊子にして従業員の家族あてに郵送したこと並びに④管理職らをして組合員らに対し組合からの脱退を強要したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、同9年7月25日、栃木県地方労働委員会(以下「栃木地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。
- 2 栃木地労委は、平成11年4月12日、会社に対し、①X1に対する同8年度夏季一時金の差額の支払い、②X2の配置転換に関する団体交渉に誠実に応じること、③組合が団体交渉の権限を委任した

地区労役員の出席する団体交渉拒否の禁止及び④社報に組合を誹謗中傷する記事を掲載し、これを冊子にして従業員の家族あてに郵送すること等による支配介入の禁止を命じ、その余の申立てを棄却した。

会社は、初審命令の救済部分を不服として、同月23日、再審査を申し立てた。また、組合は、初審命令の棄却部分を不服として、同月26日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立時」を「初審申立時」と、「結審時」を「初審結審時」と、「当委員会」を「栃木地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(2)の①中「経営方針の強化部分」を「工場目標」に改める。
- 2 2の(2)の⑧中「平均基準給与の2.2ヶ月分及びその配分として基準給与比例分6・考課査定分4」を「平均基準給与の2.2ヶ月分」に改める。
- 3 2の(2)の⑬中「団体交渉を申し入れた。なお、その経過等については、後記第1の4のとおりである。」を「団体交渉を申し入れた。なお、佐野工場における設計課から現場への異動は、昭和54年4月に設計課のX3がサービス課に異動した1件の例があるのみであった。この団体交渉の経過については、後記4のとおりである。」に改める。
- 4 2の(2)の⑭中「また、会社は、当該第1回団体交渉以降、従来のY1常務取締役(以下「Y1常務」という。)から佐野工場長に首席団体交渉員を変更した。」を「なお、組合との団体交渉には平成7年4月以降Y1常務取締役(以下「Y1常務」という。)が出席していたが、当該第1回団体交渉以降、会社は、佐野工場長を首席団体交渉員とし、Y1常務は団体交渉に出席しなくなった。」に、「同年11月25日」を「同8年11月25日」に改める。
- 5 2の(2)の⑰中「同月26日の第21回団体交渉において、」を「同月18日、」に、「「譲歩案」を会社に提出した。」を「譲歩案を会社に提出し、同月26日に第21回団体交渉が開催されたが、進展はなかった。」に改める。
- 6 3の(1)中「X1は、本件夏季一時金における別紙1の自己評価で、上から2段目の「専門職・主任」の欄において、」を「X1の所属する工務課では、前記2の(2)の⑫により本件夏季一時金が妥結した同年7月11日、Y2工務課長が課の全員を食堂に招集し、別紙1の自己評価表を配布して、自己評価については自分が思ったとお

- りに書くように指示した。そしてX 1は、この自己評価で、別紙1の上から2段目の欄において、」に改め、「X 1は、一切の記述をしなかった。」の次に「なお、工務課で具体例を記載しなかったのはX 1ただ1人であった。」を加え、「また、別紙1の上から4段目の」から「査定者による評価に委ねられている。」までを削る。
- 7 3の(8)中「なお、これらの評価項目を評価する場合、」から「査定者による評価に委ねられている。」までを削る。
- 8 3の(9)中「事前に送付していなかったことが判明した。」の次に「なお、X 1は、管理要領の改訂を審議した昭和58年2月22日の品質管理委員会にオブザーバーとして出席していた。」を加え、「事前に送付せずに原子力向製品を納入してきたが、」を、「事前に送付せず、それとは異なる様式に出荷品の内容、数量等を記入の上、品質管理課及び発注者の許可を得て、原子力向製品に添付してこれを納入してきたが、」に改め、「また、X 1は、」の次に「このふげんトラブルに関し会社から注意を受けたり始末書の提出を求められたことはなく、」を加える。
- 9 3の(10)中「一度も出社できなかった。」の次に「なお、この間のX 4の病状の把握は会社の総務課が行っており、X 1はX 4の病状報告について上司から指示されたことはなかった。」を加える。
- 10 3の(11)中「特にミスがあったわけではないが、強いてあげれば、ふげんトラブルに際しての不手際だ。」を「あえてミスということであればふげんの問題かな。」に改め、「ところ、同工場長は、「それは、そうだがな。」と答えた」を削る。
- 11 4の(1)中「なお、」の次に「会社と組合は、昭和49年1月1日付けで、団体交渉権は会社及び組合ともこれを他に委任しない旨の条項を含む労働協約を締結したが、同協約は改訂交渉がまとまらず、同52年末に失効した。また、」を加える。
- 12 6の(2)を次のとおり改める。
- (2) 平成9年5月31日、佐野工場設計課のX 5は、X 2書記長に対し「Y 3設計課長から、6月2日のストライキに参加するな、組合を抜けろと言われた。Y 3課長は他の組合員にも電話している。俺も相当きつく言われたので、他の組合員はもたないかもしれない。」旨の電話をした。
- そして、X 5は、同年6月2日の半日ストライキを実施する日の午前中、X 1委員長に対し「Y 3課長が執拗に組合から抜けろと言って、仕事もできないような状態だ、残念だが組合を脱退する。勘弁してくれ。」旨述べ、組合の脱退届を提出した。
- 13 6の(3)の末尾に次のとおり加える。
- X 1委員長はX 6に事情を聴いたところ、同人は「前々からY

4 組立課長から組合を抜けるように言われていた。具体的な話は勘弁してくれ。」旨答えた。

14 6の(4)を(7)とし、(3)の次に(4)ないし(6)として次のとおり加える。

(4) 藤岡工場組立課のX7は、平成9年6月2日のストライキ中の組合集会の席上「Y4課長から組合を抜けるように電話がかかってきている。」旨の発言をした。同人は翌3日、組合に脱退届を提出した。

(5) 平成9年6月2日の夕方、佐野工場品質管理課のX8は、X1委員長に対し「Y5品質管理課長から、他の連中はみんな組合を抜けたぞ。あんたも抜けることを考えた方がいい、と言われた。」旨の話をした。翌3日、X1委員長はY5品質管理課長に抗議したところ、同課長は「会社の状況を話して考え方を言ったんだ、それが何で悪い、不当労働行為だと言うのならどこへでも訴えろ。」旨の話をした。

(6) 平成9年6月、佐野工場品質管理課のX9は、X1委員長に対し「6月3日にY6常務付から呼び出され、組合がどんな争議行為をやろうとしても会社は生産を維持することができる。こういう体制は既に作り上げることができた。この後問題が解決したとしても、組合員には残業はやらせない。この先仕事が少なくなっていく時に、場合によると工場を縮小するかもしれない。その時に組合員は優先的に解雇の対象となるぞ。会社で仕事をしたいと考えるならば組合を抜けることを考えろ、と言われた。」旨の話をした。

同人は同月17日、組合に脱退届を提出した。

15 上記14で改めた6の(7)中「(2)及び(3)」を「(2)ないし(4)及び(6)」に改め、「15名である。」の次に「なお、初審申立て時(同年7月25日)の組合員数は49名であった。」を加える。

第3 当委員会の判断

1 X1の本件夏季一時金の低査定について

(1) 会社は次のとおり主張する。

ア 初審命令は、本件夏季一時金の査定表の評価項目について客観的かつ具体的な評価基準が設定されていないというが、会社は、考課査定に先立って評価項目を明確にしたうえ、5段階の評定の合計点を基礎として考課査定を行っており、査定者は会社の年度目標、方針に照らし、評価項目に従って客観的に評価することが可能であり、評価項目は評価の基準として十分客観的かつ具体的である。

イ X1は、本件夏季一時金の自己評価を全て評点3と記載し、評価項目ごとに努力・改善したことの具体例を一切記載しな

った。会社は従業員に対し、具体例を必ず記載するように指示していたところであり、それゆえ、X 1の所属する工務課では具体例を記載しなかったのはX 1ただ1人だったのである。これは、X 1が自ら努力・改善したところがないことを意味するとともに、会社の経営方針に対する理解に欠けることを示すものである。

ウ 初審命令は、X 1の本件夏季一時金の考課査定分の金額及び支給月数が平成7年度夏季一時金及び同年度冬季一時金の考課査定分の金額及び支給月数と比較して低下しているとするが、問題なのはX 1の本件夏季一時金の考課査定なのであり、その評価期間の同人の勤務内容に即して判断されるべきものである。したがって、具体的な勤務内容を捨象して同年度と比較すること自体失当である。

エ 会社は、X 1が、管理要領の改訂を審議した品質管理委員会にも参加しており、管理要領に定める手続きは熟知していたにもかかわらずその手続きを怠り、ふげんトラブルを発生させたことを理由に「目標成果を上げたか」及び「関連業務の標準化を行ったか」の各評価項目について評点2とし、主任としての職務を怠り部下であるX 4の病状を会社に報告しなかったことを理由に「利益改善を行ったか」の評価項目について評点2とした。そして、工務課の評価0.90を勘案して最終調整を行った結果、X 1の査定率を平均をやや下回る0.295としたものである。この査定率は、評価対象期間における同人の能力、貢献度等を適切・公正に査定した結果であり、不当労働行為と非難されるいわれは全くない。

オ なお、初審命令は、X 1の本件夏季一時金を組合員平均支給額まで是正することを命じているが、不利益取扱いの認定については、従業員平均ないし組合員平均と比べて劣るという外形的事実が存在するだけでは足りず、比較対象者との間で勤務実績が同量、同質であると評価されることが必要である。然るに初審命令は、この点について何ら疎明がないにもかかわらず不利益取扱いであると認定している点で根本的に誤っている。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、X 1が本件夏季一時金を支給された平成8年7月までの労使事情をみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第1(以下「初審命令理由第1」という。)の5の(2)認定のとおり、同7年3月号の社報にY 7社長が「規模の小さい割合いに親方日の丸的な労働組合が不幸にも存在して」との内容の記事を掲載していることにみられるとおり、会社はかねてから組合に対して嫌悪感を持っていたものと認められるとこ

ろ、同2の(2)の⑦及び⑩認定のとおり、同7年10月にX1が組合の委員長に就任して以降、同8年度賃上げについては、何度となく団体交渉が行われたものの妥結しなかったため、組合は、栃木地労委に対し同年度賃上げを調整事項とするあっせんを申請したが、労使間の合意に至らず、あっせんは打ち切られ、組合は、同8年6月18日の臨時組合大会においてストライキ権を確立し、同月28日から同年7月11日まで、過去10年間一度も実施したことのなかった時間外拒否闘争を実施したり、同月9日には、同月12日に24時間ストライキを実施する旨会社に通告するなど、労使対立が顕在化していた。この経過からすれば、会社は、X1が組合の委員長に就任して以降、組合の中心的役割を果たしていたX1を嫌悪していたと推認せざるを得ない。

イ 次に、X1の本件夏季一時金の考課査定結果についてみると、初審命令理由第1の2の(2)の③及び3の(2)ないし(5)認定のとおり、一時金は基準給与比例分と考課査定分とで構成され、考課査定分については各従業員の評価を基に各人の査定率を決定し、基準給与比例分と合わせて具体的な支給額が決定される。ところで、本件夏季一時金においてX1は、基準点(±0)の査定率0.38のところを0.295と査定されたため、同人の考課査定分は192,000円と決定された。この額は、組合員平均支給額を48,000円下回るものであった。

ウ ところで、本件夏季一時金の考課査定の仕組みについてみると、たしかに、初審命令理由第1の3の(1)及び(2)認定のとおり、会社は、同一一時金の考課査定に当たっては、各職種ごとに5項目の評価項目を定め、従業員自身が各評価項目について、評価対象期間内において努力・改善したことの具体例を記載させた上で5段階の自己評価を行わせ、この自己評価を基に所属の課長が各従業員を査定の上、他の従業員の評価との比較調整を行った後これを工場長に提出し、最終的な考課査定の評価が決定される仕組みとなっており、考課査定制度自体には一応の合理性を認めることができる。

エ そして、初審命令理由第1の3の(1)認定のとおり、X1の所属する工務課においては、本件夏季一時金が妥結した日にY2工務課長が課の全員を食堂に招集し、別紙1の自己評価表を配布して、自己評価については自分が思ったとおり書くよう指示しており、この自己評価表には、各評価項目ごとに5段階の評価及び具体例を記載するようになっていたにもかかわらず、X1は、各評価項目についてはいずれも5点満点中3と記入し、具体例については一切の記述をしなかったもので、工務課で具体例を記載しなかったのはX1ただ1人であったことからすれば、

会社がX1について、自ら努力・改善したところがないと評価したとしても無理からぬ面もある。

オ しかしながら、会社も主張するように、本件夏季一時金の評価については、当該評価期間内における同人の勤務内容に即して判断されるべきなのであって、自己評価に具体例を記載しなかったことの一事をもって判断されるべきものではない。そして会社は、上記(1)のエ主張のとおり、X1の本件夏季一時金の考課査定を低くした理由として、ふげんトラブルとX4の病状を会社に報告しなかったことの2点をあげているので、以下、この2点について検討する。

カ まず、ふげんトラブルについてみると、初審命令理由第1の3の(9)、(11)及び(12)認定のとおり、たしかに、ふげんトラブルの発生に関しては、X1は、管理要領の改訂を審議した品質管理委員会にオブザーバーとして出席しており、少なくとも管理要領の存在については認識していたものと推認されるにもかかわらず、同人が、管理要領に定める「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」を発注者の東芝及びふげんの現地に対して事前に送付すべきところを送付しておらず、同人が会社の定める業務手続を怠っていたことがトラブルの原因のひとつであったとみられてもやむを得ない面もある。

しかしながら、X1は、ふげんトラブルが起こるまでの過去約5年間、「出荷前確認事項」及び「出荷連絡票」とは異なる様式に出荷品の内容、数量等を記入の上、品質管理課及び発注者の許可を得て、原子力向製品に添付してこれを納入してきたが、この間、発注者等から様式が異なるとの指摘を受けたこともなく、現地での納入の際にトラブルが発生することもなく、会社がX1に対し管理要領に基づく業務手続を行うよう指導した形跡もなかったことが認められる。

そしてX1が、平成8年8月に佐野工場長に対し本件夏季一時金の低査定の理由を尋ねた際に、最初はふげんトラブルをその理由としてあげたものの、X1が「そのトラブルは、東芝と会社の営業間における輸送車両の到着時刻に関する連絡ミスである。」旨答えた際に、同工場長が明確な反論をしたとの疎明はなく、X1がさらに同工場長に尋ねたところ、同工場長は、冬季と夏季との間でバランスをとったとか、5月のゴールデンウィークに組立課に休日出勤してもらったので組立課の従業員に重点配分した結果であるとか、本件夏季一時金の低査定の理由を次々と変えており、結局明確な回答はなされなかった。

以上のことからすれば、会社は、管理要領に基づかない方法での原子力向製品の納入については認めていたものであり、ま

た、このふげんトラブルに関し、X 1 は会社から注意を受けたり始末書の提出を求められたことはなかったことからすれば、会社が、ふげんトラブルの責任がX 1にあるとして本件夏季一時金の低査定の理由とすることはあまりに一面的に過ぎるものである。

キ 次に、X 4 の病状を会社に報告しなかったことについてみると、初審命令理由第1の3の(10)ないし(12)認定のとおり、たしかに、本件夏季一時金の評価対象期間である平成7年12月1日から同8年5月31日までの間、X 4 は一度も出勤しなかったことは認められるが、この間のX 4 の病状の把握は会社の総務課が行っており、X 1 はX 4 の病状報告について上司から指示されたことはなかったこと、X 1 が同年8月に佐野工場長に対し本件夏季一時金の低査定の理由を尋ねた際にも、同工場長はX 4 の病状を会社に報告しなかったことを本件一時金の低査定の理由としてあげていないことからすれば、このことを理由に、X 1 が主任としての職務を怠ったとして本件夏季一時金を低査定とすることに合理的理由は認められない。

ク なお、会社は、不利益取扱いの認定については、従業員平均ないし組合員平均と比べて劣るという外形的事実が存在するだけでは足りず、比較対象者との間で勤務実績が同量、同質であると評価されることが必要であるなどと主張するが、初審命令理由第1の3の(5)及び(8)認定のとおり、X 1 は、平成7年度夏季及び冬季一時金並びに同8年度賃上げについては、いずれも平均以上に査定されており、本件夏季一時金の考課査定を受けるまでは、勤務成績が他の組合員ないし従業員より格別劣っていたことは窺われない。

ケ 以上のことを併せ考えれば、会社が、X 1 の本件夏季一時金を低く査定したことは、同人の勤務成績を理由とするものではなく、X 1 が組合の委員長に就任して以降、組合が時間外拒否闘争や24時間ストライキの通告を行うなど労使対立が顕在化するなかで、同人が組合の中心的役割を果たしていたことを理由としてなされたものであるといわざるを得ない。

以上からすれば、これを労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 団体交渉拒否について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

ア 初審命令は、会社が、地区労役員の加わった団体交渉を拒否したことを不当労働行為であるとするが、従前より組合の団体交渉員はすべて従業員たる組合員であり、従業員以外の者が担当者となった例は一切ない。初審命令は労使慣行の成立を否

定したが、会社と組合は、昭和49年に団体交渉を第三者に委任しない旨の労働協約を締結して以来、これを団体交渉ルールとして確立してきており、労使慣行ないし労使間の合意になっていたことは明らかである。組合は、地区労役員の同席を求める理由は団体交渉事項が委員長、書記長に直接関わるためである旨主張するが、組合には委員長、書記長以外にも副委員長、執行委員が存在しており、労使慣行ないし労使間の合意に反する取扱いをしなければならない合理的理由及び必要性は全く存しない。

イ 初審命令は、X2の配置転換について会社が正当な理由なく団体交渉を拒否しているとするが、会社は、団体交渉に応じないという態度をとったものではなく、議題について団体交渉に適するかを見極めるため具体的な説明を組合に求めたにもかかわらず、組合が事務折衝の場で十分な説明を行わず、不誠実な対応をとったため団体交渉が開催されていないのであり、会社の対応は正当である。

(2) よって、以下判断する。

ア まず、上記(1)の会社主張のアについてみると、たしかに、初審命令理由第1の4の(1)認定のとおり、会社と組合は、昭和49年1月1日付けで、団体交渉権は会社及び組合ともこれを他に委任しない旨の条項を含む労働協約を締結しているが、同協約は改訂交渉がまとまらず、同52年末に失効しているのであり、また、その後、平成8年8月27日に組合が団体交渉を申し入れるまでは、地区労役員を含む組合員以外の第三者が団体交渉に参加したことはなかったが、この間、労使間で、組合員以外の第三者を団体交渉に加えるか否かについて話し合われ、それが合意されていたとの疎明はない。そもそも、第三者であっても労働組合から交渉権限の委任を受けていれば交渉権限を有することは明らかであり、同(6)認定のとおり、組合は会社の求めに応じて、臨時組合大会において、委員長及び書記長が当事者となる団体交渉事項であることを理由に、労働組合法第6条に基づき、地区労役員に団体交渉権限を委任することを決定した旨を会社に通知しており、地区労役員が団体交渉に出席する合理的な理由を明らかにしているのである。以上からすれば、団体交渉を第三者に委任しないことが団体交渉ルールとして確立し、労使慣行ないし労使間の合意となっていたとの会社の主張は採用できない。

イ 次に、上記(1)の会社主張のイについてみると、たしかに、初審命令理由第1の4の(9)ないし(14)認定のとおり、X2の配置転換等に関する組合の団体交渉申入れに対し、会社は、団体

交渉事項が個別人事の問題であり団体交渉の対象となるものではないとしながらも、組合の申入れの趣旨を正しく判断するためとして事務折衝を行うことを提案し、労使間で3回の事務折衝が開催されている。しかしながら、組合が、団体交渉に応じる意思があるか否かを明確に回答するよう会社に要求したのに対し、会社は、今回の問題については団体交渉を開催する議題ではないと考えるので団体交渉には応じられない旨回答し、その後も、X2の配置転換等を議題とする団体交渉は一度も開催されていない。以上の経緯からすれば、団体交渉が開催されていないのは、この間の事務折衝の場において組合が十分な説明を行わなかったためというよりも、会社が、そもそもX2の配置転換等については団体交渉議題にはならないとの頑な態度をとったためであるとみるのが相当である。また、そもそも配置転換については、労働者の就業場所や従事する業務等労働条件の変更を伴うため、団体交渉の対象事項となるものである。よって、会社の主張は採用できない。

ウ 以上からすれば、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 社報への組合を誹謗中傷する記事の掲載等について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

初審命令は、社報の「社員の声特集」及び「従業員の声」の配布について、組合の弱体化を意図して行った支配介入であるとすがるが、各記事の執筆に会社は関与しておらず、これらは従業員自身の自由な意見を執筆した自発的な文書であり、支配介入と評価されるべきものではない。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由第1の5の(3)、(7)及び(9)認定のとおり、会社は、平成9年1月号から同年7月号までの間の社報において、「社員の声特集」等と題して、管理職を含む非組合員を中心とする従業員が投稿した組合活動についての記事の特集を組み、各号に掲載するとともに、当該社報の記事をまとめ、「従業員の声」と題する冊子に編集し、佐野工場長名の「従業員の皆さんに正しい現状を伝える」と題する文書とともに、従業員の家族あて郵送した。これらの社報における各従業員が投稿した記事の内容をみると、組合の争議行為により会社の倒産や従業員の失職を懸念する内容や、さらに、組合は暴力をふるって私的な目的を達成しようとする集団としか思えないとの意見、また、現状で直ちに冬季一時金の妥結を促す意見など、組合の活動を強く批判し、その運営に介入する内容が多くみられた。このように、社報において組合に関連した労働問題についての特集を組み発

行したこと及び社報に記載された記事を改めて冊子に編集し直して従業員の家族あて郵送したことはかつてなく、これが初めてのことであった。

一方、この間の労使事情をみると、同2の(2)の⑭ないし⑯及び⑰認定のとおり、組合は、同8年度冬季一時金が同9年6月30日まで妥結しなかったことから、同8年11月22日から時間外拒否闘争を開始し、同闘争は、同9年度賃上げ及び同年度夏季一時金が妥結した同9年7月まで続けられた。そしてこの間、組合は、同8年12月4日には24時間の、同月10日及び11日には48時間の、同月16日、17日及び20日には各2時間のストライキを、同9年6月2日にも4時間の半日ストライキを実施したり、また、同8年12月から同9年5月にかけて複数回にわたり、Y7社長の自宅及び自宅周辺の郵便受けにビラを配布するなど、労使対立が深刻化していた。

これら一連の「社員の声特集」等の記事は、従業員からの自由な意見による投稿という形をとっていたとはいえ、会社に制作編集権のある社報において、組合活動を批判する記事や組合の組織運営に介入する記事を掲載したものであり、これらの記事が、かりに、従業員自身が自由な意見を自発的に書いたものであるとしても、そして、組合にY7社長の私生活の平穩を害するような行為があったとしても、上記のような当時の緊迫した労使事情のもとに、同5の(4)ないし(6)及び(8)認定のとおり、Y7社長自らが、平成9年3月号から6月号までの社報において、明らかに組合に対する威嚇や反組合的な姿勢を鮮明にした記事を掲載していることなどを総合的に考慮すれば、会社は、組合の時間外拒否闘争やストライキを嫌悪し、反組合的及び報復的な意図のもとに、会社の方針として、社報への組合の活動を批判する記事の掲載を容認し、そして、それを冊子にして従業員の家族あて郵送することによって、組合員の動揺を誘い、組合員の家族に不安を与えること等によって、組合の弱体化を企図したものであるといわざるを得ない。

以上からすれば、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 脱退強要について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

初審命令は、平成9年6月2日の半日ストライキ実施前後の時期に、脱退した組合員に脱退強要があったと認めるに足りる十分な疎明がないとするが、組合は、初審において、X5、X6、X7、X8及びX9に対する会社管理職らによる脱退工作の事実を、X1委員長証言等をもとに具体的に立証し、これに対

し会社側はY 1 常務をもって主尋問で「一切関与していない。」と証言させたが、反対尋問では、当該会社管理職からの事実調査はほとんどしていないことが判明した。そして、再審査において会社側から証人に立ったY 8 前工場長は、同9年末か同10年初め頃に当該会社管理職に脱退工作はしていないことを確認したと証言したが、その後の初審審問で尋問されたY 1 常務は、事実調査はしていないと証言しているのである。Y 8 前工場長は、主尋問では脱退工作はしていないことを確認したと証言したにもかかわらず、反対尋問では記憶にないと答える始末である。

これらの証拠関係からすれば、少なくとも上記5名に対する脱退工作进行を認定しない理由は何ひとつなく、したがって、疎明が不十分とする初審命令は重大な事実誤認をしている。

(2) よって、以下判断する。

上記組合主張についてみると、たしかに、本件初審審問において、X 1 委員長は、佐野工場の組合員X 5、X 6、X 8及びX 9の4名から、上司から組合を抜けるように言われた等の話を聞いた旨及び藤岡工場の組合員X 7が組合集会の席上、上司から組合を抜けるように電話がかかってくるとの発言をした旨の証言をしており、これに対しY 1 常務は、このような脱退工作は一切行っていない旨の証言をしている。そして、本件再審査における審問において、Y 8 前工場長は、平成9年末頃か同10年初め頃、上記5名の組合員の上司であるY 3、Y 4、Y 5及びY 6に対し、かかる事実はなかったことを確認した旨の証言をしている。しかしながら、Y 8 前工場長がかかる事実確認を行ったとする約半年後の同年7月23日に開催された本件初審審問において、Y 1 常務は、かかる事実については調査をしていない旨の証言をしており、両名の証言内容に矛盾がみられるところである。そして、Y 8 前工場長は、本件再審査における審問の反対尋問において、かかる事実について確認したかどうか記憶にない旨の証言をしている。

したがって、組合が、同8年度冬季一時金、同9年度賃上げ及び同年度夏季一時金が妥結しない状況の中で、同9年6月2日に実施した4時間の半日ストライキの前後の時期に、上記5名の組合員がX 1 委員長に対し、上司から組合を抜けるように言われたとの話をしたこと等については、上記X 1 委員長の証言により、初審命令理由第1の6の(2)ないし(6)のとおり、十分認定できるものと判断する。そして、同6の(7)のとおり、X 8を除くこれら組合員4名を含む組合員15名は、同月中に組合に脱退届を提出していることが認められる。

加えて、同5の(3)、(7)及び(9)並びに6の(5)認定のとおり、会社は、組合が上記半日ストライキを実施した日の佐野工場における朝礼の際に、「従業員の皆さんに正しい現状を伝える」と題した佐野工場長名の文書を配布し、説明したこと、同年1月号から同年7月号までの間の社報において、「社員の声特集」等と題して、管理職を含む非組合員を中心とする従業員が投稿した組合活動を批判する記事の特集を組み、各号に掲載するとともに、当該社報の記事をまとめ、「従業員の声」と題する冊子に編集し、上記佐野工場長名の文書とともに、従業員の家族あて郵送し、上記3判断のとおり、これら会社の行為はいずれも不当労働行為であると判断されること、同月3日、X1委員長がY5品質管理課長に対しX8への脱退強要について抗議した際に、同課長は「会社の状況を話して考え方を言ったんだ、それで何が悪い、不当労働行為だというならどこへでも訴えろ。」旨の話をしたことなどを総合的に考慮すれば、会社は、組合の行った半日ストライキを嫌悪し、管理職らをして組合員らに対し電話をかけさせる等により、組合からの脱退を強く勧奨したものであると推認せざるを得ない。

以上からすれば、かかる会社の行為は、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いわざるを得ず、したがって、初審命令主文を主文のとおり変更するのが相当である。

5 その他

組合は初審命令が、謝罪文の掲示及び同文の社報への掲載を求めた部分を棄却したことを不服として再審査を申し立てているが、当委員会も、初審命令主文の救済をもって足りると判断する。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件各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13年12月5日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟