

## 命 令 書

再審査申立人 大塚製薬株式会社

再審査被申立人 大塚製薬労働組合

上記当事者間の中労委平成15年(不再)第38号事件(初審徳島地労委平成14年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成16年10月6日第1412回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同落合誠一、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子及び同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

- 1 本件は、大塚製薬株式会社(以下「会社」という。)が行った文書の掲示及び管理職の言動が、大塚製薬労働組合(以下「組合」という。)に対する支配介入の不当労働行為であるとして争われた事案である。本件救済申立てに至る経緯は、以下のとおりである。

会社は、平成14年7月8日、同社の大塚ライフサイエンス事業部(以下「ライフサイエンス事業部」という。)に属する大塚アッセイ研究所(以下「アッセイ研究所」という。)を、株式会社ビー・エム・エル(以下「BML」という。)に事業譲渡することを決定し、このことに伴い、アッセイ研究所に所属するシステム室オペレーター担当を除く従業員(以下「転籍対象者」という。)は BML へ転籍となること、転籍できない場合は、退職となることを発表した。転籍対象者は、会社に対し、転籍又は退職いずれかの意思表示をしたが、同年8月11日、転籍対象者の内の2名が、組合を結成し、転籍・退職の白紙撤回などを要求して、転籍・退職問題について争うこととなった。

組合は、上記の状況のもとで、①会社がライフサイエンス事業部の部長名で社内イントラネット掲示板に従業員の組合加盟を阻止する文書を掲示したこと、②アッセイ研究所の Y1所長が同研究所に所属する一組合員に対して組合からの脱退を慫慂したことが労組法7条3号の不当労働行為に当たるとして、同年11月1日、徳島地労委に救済申立てを行った。

- 2 初審における請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。
  - (1) 会社は、本部長、部長、次長、課長、課長代理、課長補佐、係長、その他の従業員をして、組合を誹謗中傷し、あるいは組合員に対して脱退するよう慫慂、又は強要するなどして、組合の運営に支配し、又はこれに介入してはならない。

(2) 謝罪文の交付・掲示

- 3 初審徳島地労委は、平成15年7月20日、上記1の②のアッセイ研究所所長による脱退懲憑は支配介入の不当労働行為に当たるとして、会社に対し、会社管理職による脱退懲憑の禁止及び文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令を交付した。

会社は、上記初審命令の救済部分を不服として、同年7月31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」欄の「第3 認定した事実」のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定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、当該引用した部分中の「申立人」を「組合」に、「被申立人」を「会社」に、「申立時」を「本件初審申立時」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 初審命令8頁24行目(第3の1(1))の「同事業を営む一事業所である。」を、「同事業を営む一事業所でありライフサイエンス事業部に所属している。」に改める。
- 2 初審命令9頁1行目(第3の1(2))の「組合員数は3名である。」を、「組合員は組合執行委員長 X1、同副執行委員長 X2、同組合員 X3の3名(以下、それぞれ「X1」、「X2」、「X3」といい、3名をあわせて「X1ら3名」という。)である。」に改める。
- 3 初審命令9頁3行目(第3の2(1))の「被申立人は、」から4行目の「発表した。」までを、「被申立人は、大塚製薬の第2工場の敷地内にあるベガホールにアッセイ研究所の社員を全員集めて、9月1日付けで、ライフサイエンス事業部に属するアッセイ研究所を BML に事業譲渡すると発表した。」に改め、同7行目以下に次の段落を加える。

「それぞれの場合の条件は、要旨、次のとおりであった。

① 転 籍

通常の退職金 (自己都合で計算した退職金)

退職金の割増 基本給の33か月分

BML 社との給与差見込額を2年分支給する。

※ 転籍リストに載っている者で、7月31日までに転籍同意書・覚書を提出した者に限る。

② 退 職

通常の退職金 (会社都合で計算した退職金)

退職金の割増 基本給の30か月分

再就職に関しての支援を行う(9月1日から1年間)

※ 転籍リストに載っている者で、7月31日までに退職届を提出した者に限る。」

- 4 初審命令9頁21行目(第3の2(4))の(4)を次のとおり改める。

「(4) 平成14年8月21日に団体交渉が行われた。団体交渉の出席者は、組合側が X1、X2、X4及び大鵬薬品労働組合の X5、X6の5名、会社側が Y2執行役員人事部長(以下「Y2人事部長」という。)、Y3研究・生産担当人事部長(以下「Y3人事部長」という。)、Y1大塚アッセイ研究所所長(以下「Y1」という。)及び Y4弁護士、Y5弁護士の5名の計10名であった。

上記団体交渉において、組合は、転籍・退職の意思表示は錯誤により無効である旨主張して、転籍・退職の撤回を要求したが、会社は、「錯誤無効だとは考えていない。」として解決に至らなかった。このため、午後6時をもって閉会とし、同月30日に再度団体交渉を開催することとなった。」

5 初審命令10頁6行目(第3の2(6))の(6)を次のとおり改める。

「(6) 平成14年8月30日午後5時30分から団体交渉が行われた。団体交渉の出席者は、組合側が X1ら3名及び大鵬薬品労働組合の X5、X6、X7の6名、会社側が Y2人事部長、Y3人事部長、Y1及び Y6弁護士、Y7弁護士、Y4弁護士、Y8書記の7名の計13名であった。

上記団体交渉において、組合は、Y1の脱退懲憑は不当労働行為であると抗議したが、会社は、労働委員会に行けばよいなどと答えた。また、転籍・退職の撤回の有効性等について議論されたが、双方が合意するには至らなかった。」

6 初審命令14頁19行目(第3の4)に、5として次のとおり加える。

「5 その後の労使交渉の経緯等

(1) 平成14年9月12日、組合は、同日付け要求書により「貴社の組合員に対する一方的な退職者扱いについて」を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、同月13日付け回答書により「これ以上団体交渉を重ねても交渉が進展する見込みはないものであり、当社としては貴組合の団体交渉開催の要求には応じかねます。」として、これに応じなかった。

また、同年9月19日、組合は、同日付け要求書により「①組合員の今後の就業について、②職位バンド制度の評価基準について」を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、同月25日付け回答書により、上記の議題は組合員の従業員身分の存否に関する問題に帰結するところ、同問題に対する団交開催要求に対する回答は9月13日付「回答書」のとおりであるとして、これに応じなかった。

さらに、組合は、同年10月3日、10月17日、10月30日、11月25日及び12月4日の5回にわたって、転籍・退職問題に関して団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

(2) X1ら3名は、平成14年9月5日、徳島地方裁判所に対し地位保全仮処分命令の申立てを行ったが、同年12月24日却下され、さらに、

高松高等裁判所に対し即時抗告したが、平成15年5月13日、これも棄却された。

また、X1ら3名は、同月26日、東京地方裁判所に対し労働契約上の地位確認等を請求する民事訴訟を提起し、本件再審査結審時(平成16年5月12日)現在、同地方裁判所に係属中である。

(3) 平成14年11月1日、組合は、本件救済申立てを行った。」

### 第3 当委員会の判断

#### 1 会社の不服主張の要旨

会社は、Y1の架電及び発言が、組合の弱体化を企図した会社の意を受けてなされたものではないとして、要旨、次のとおり主張する。

##### (1) X3とY1との会話内容について

初審命令は、Y1の X3に対する発言について、組合員であることによる不利益を示唆する内容が含まれているとし、そのことを不当労働行為の判断材料の一つとしている。しかし、当該発言は、X3に組合員であることによる不利益を示すものではなく、同人にできるだけ経済的不利益がないようにとの思いからアドバイスしたものであり、同人の組合からの脱退、組合の弱体化を意図したものとはいえない。

また、Y1は、上記会話の中で、組合活動を従業員の権利として認めること、組合活動を抑止する考えがないことを明らかにしており、こうした発言からも、Y1が労働組合に対して何ら悪意を有していないことは明らかである。

##### (2) Y1がX3に電話した経緯について

初審命令は、Y1が、8月29日、X3に電話したのが、Y9事業部長との架電直後のわずかな時間しかない状況であったことから、Y9からY1に脱退懇諭の指示があったかのように判断している。

しかし、会社には過去組合がなく、Y9、Y1に組合への対応の経験が全くなかったことからすると、仮にY9の指示があったとしても、Y1が出発前のあわただしい時間において、脱退懇諭を実行したとは考え難い。特に、本件においては後述するとおり他の組合員に対する脱退懇諭などの行動が一切ないのであり、Y9がとっさにX3についてだけ脱退懇諭を画策して、Y1に指示したとは考えられない。

また、Y1とX3との会話がなされたのが団体交渉の開催日で、Y1が団交出席者であったこと、Y1が8月29日、X3に「Y9常務も心配している」旨発言したことについても、Y9の指示を推認させる事実とはいえない。

以上のとおり、Y1の行動を会社の組織的な行動とする根拠は全くなく、Y1はY9の指示によりX3に架電し、Y1のX3に対する発言は組合の弱体化を企図した会社の意を受けたものとする初審判断は、不当なものといわなければならない。

##### (3) Y1による架電がなされた当時の状況について

本件においては、問題とされているY1のX3に対する発言を除き、会

社が組合員に対して脱退勧奨を行ったという事実は一切認められない。そのような状況において、Y1がことさら X3に対してだけ、労働組合からの脱退を働きかけたと考えることはできない。

また、本件では、X3が8月30日、自ら Y1に架電し直したうえ、秘密裏に会話を録音していたという事実がある。この点は極めて不自然な経緯であり本件の特徴というべきであるが、初審命令では全く考慮されておらず不当である。

## 2 判断

- (1) 会社は、X3と Y1との会話内容について、Y1の発言は、X3に組合員であることによる不利益を示すものではなく、同人にできるだけ経済的な不利益がないようにとの思いからアドバイスしたものであり、組合からの脱退や組合の弱体化を意図したものでない旨主張するので、以下判断する。

平成14年8月30日午後12時頃、Y1と X3の間で行われた電話の会話については、前記認定のとおり(初審認定事実第3の4(6)(7))であり、この会話の存在そのものについては争いはない。そこで、上記の会話内容について、組合員であることによる不利益を示唆する内容のものであるか否か検討する。

まず、①転籍に関する判決が出たときに組合を抜けて BML に世話になりたいと言っても難しい旨の発言は、転籍に関する裁判の結果が出てから組合を脱退しても、BML への転籍は難しいという趣旨と解される。また、②世間一般では組合員であることで就職も難しい条件に入る旨の発言は、転籍・退職撤回を要求するなどして組合活動を続けていると、再就職等において不利になるという趣旨と解される。③今回辞めた方がよいと思う旨の発言は、X3に対して組合から脱退することを促しているものである。

上記のとおり、本件 Y1の発言は、いずれも組合員であることや組合活動を続けることによる不利益を示唆しているものであって、X3に対して、組合を脱退するよう働きかけたものというべきである。

なお、会社は、それぞれの発言の趣旨について、再審査において、転籍の合意が有効かどうかの法律問題と、転籍の同意を争っていった場合にどのような状況が予想されるかについて理解するよう X3に訴えたもの(上記①に対応)、家族を養っていく責任、徳島に残って仕事を探すことの厳しさを伝えようとする熱意が余ったの発言であって、Y1の X3に対する鞭撻と評価されるもの(同②に対応)、転籍を争っていくのは止めた方がいいということの意味しているもの(同③に対応)であると主張する。しかしながら、上記主張はいずれも本件 Y1の発言についての通常とは異なる独自の解釈であり、到底、首肯できない。

また、会社は、前記認定の組合活動することには反対でも何でもない旨の発言をもって、Y1が組合に対して何ら悪意を有していないこと

は明らかであると主張する。しかしながら、このような発言をしたからといって、組合からの脱退を働きかけた上記①、②、③の発言に対する責任を回避できるものではない。

以上のとおりであるから、X3と Y1との会話内容についての会社の主張は採用できない。

(2) 次に、会社は、Y1が X3に電話した経緯等からみて、Y1の行動は会社の意を受けたものと考えすることはできず、また、Y9の指示により Y1が X3に架電したとの初審判断は不当である旨主張するので、以下、この点について判断する。

ア まず、本件 Y1の発言が Y9の指示によるものか否かについて検討する。

前記認定によると、平成14年8月29日に Y1が X3に電話したのは、Y9から X3の組合加入の話聞いた直後であったこと、また、飛行機に搭乗する前の慌ただしい、わずかな時間帯であったにもかかわらず、電話していること(初審認定事実第3の4(4))、翌8月30日に Y1は前記(1)で判断した発言をしていること(同(5))から(7))が認められる。これら一連の事実からすると、Y9から Y1に対して、本件 Y1の発言に関して、何らかの指示があったのではないかという疑念は残るものの、初審判断のように「Y9から Y1に対し脱退懲遷の指示があったものと推認」(初審命令16頁参照)される、とまではいえない。

イ しかしながら、以下に説示するとおり、Y1の地位ないし権限については、次の事実が認められる。

① Y1は、X3の所属するアッセイ研究所の所長であり、会社の子会社である株式会社大塚東京アッセイ研究所の社長の地位にあること(初審認定事実第3の4(1))。加えて、自ら作成した陳述書(乙7)で「ライフサイエンス事業部という事業部門の事業部長補佐の役職にある」「アッセイ研究所の所長を務めており、同部署の営業部門、ラボ全体の統括責任者としての業務に従事していた」と述べていること。さらに初審審問で、自らの発言に関して、「『経営者の一端として、社員の皆様には非常に申し訳ない』旨話した」と証言していること。

② Y1は、Y2人事部長及び Y3人事部長とともに交渉担当者として団体交渉に出席していること(同2(4)(6))。また、Y9が組合の要求に対する反論を中心的に行っていたところ(同3(2)(4))、Y1は同人を補佐する事業部長補佐の立場にあったこと。

以上の事実を併せ考えると、Y1は、会社の経営と組合への対応について相当程度の権限をもつ上級管理者の地位にあり、労組法上は監督的地位にある者(労組法2条但書1号)とみることができる。

そして、当時の労使事情についてみると、①平成14年8月11日、組合は会社に対し、労働組合の結成と、アッセイ研究所の BML へ

の事業譲渡に伴う退職の意思表示の撤回を通告し、団体交渉要求と転籍中止の申入れを行ったこと(初審認定事実第3の2(3))、②同年8月21日に団体交渉が行われ、組合は転籍・退職の撤回を要求したが、解決に至らなかったこと(同2(4))、③同年8月29日、組合は会社に対し、X3の組合加入と同人の転籍同意の白紙撤回を通告したこと(同2(5))が認められる。その後、平成14年8月30日に、Y1がX3に対して前記認定の本件の発言を行っており、この発言内容は、上記(1)に判断したとおり、X3に対して組合からの脱退を働きかけたものであった。

上記の事実からすると、会社と組合は本件の転籍・退職問題をめぐって対立した関係にあったこと、会社としては、BML への事業譲渡期日である、平成14年9月1日を目前にして、あくまでも転籍・退職の撤回を要求する組合への対応に苦慮し、本件転籍・退職問題を解消することが喫緊の課題となっていたことが認められる。

以上からすると、本件 Y1の発言は、会社の利益を代表し、監督的地位にある上級管理者(労組法2条但書1号)として BML への事業譲渡に伴う従業員の転籍・退職問題を解消するべく、X3に対して、組合からの脱退を働きかけたものと推認されるものである。

ウ 以上ア及びイのとおりであるから、本件 Y1の発言は、会社に帰責しうるものであって、X3に対して組合からの脱退を慫慂した支配介入として、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(3) なお、会社は、Y1の発言を除いて、会社が組合員に対して脱退慫慂を行ったという事実は一切ないことから X3に対して脱退慫慂があったとは考えられない旨主張するが、組合は3名のみの少人数の組合員で構成されるものであることからみても、会社主張の事実をもって、Y1のX3に対する脱退慫慂がなかったとすることはできない。

また、会社は、X3が Y1の発言を秘密裏に録音していた点を極めて不自然な経緯であるとして問題視している。

しかしながら、転籍・退職問題が従業員の生活に大きな影響を及ぼすものであること、使用者側提出の書証及び人証によっても会話の内容に沿う事実が認められることに鑑みると、上記(1)及び(2)の判断は左右されない。ただし、X3は、Y1に対し極秘で話をして欲しい旨のメールを送信し、Y1との電話による会話を秘密裏に録音し団体交渉の席に臨んだことは、健全な労使関係の形成からみて適切なものとはいえず、この点には問題があると言わざるを得ない。

### 3 結論

上記のとおりであるから、本件における Y1の発言は、X3に対し組合からの脱退を慫慂した支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為であるとした初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、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16年10月6日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 ⑩