

命 令 書

申 立 人 和歌山信用金庫労働組合

被申立人 和歌山信用金庫

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員に対し、組合の方針および行動を非難中傷する内容の印刷物を配布する等の方法によつて、申立人組合の運営を支配し、またはこれに介入してはならない。
- 2 被申立人は、この命令到達の日から七日以内に、縦1メートル、横2メートルの白紙に、次の文言を楷書で筆太に墨書し、本店において一般に見易い場所を選び、10日間掲示し、且つ右期間内に、同一文言を記載した文書に押印のうえ、申立人に手渡し、または送付しなければならない。

陳 謝 文

当金庫は、貴組合員に対し、貴組合および幹部を非難中傷する文言を記載した文書を配布したことは、貴組合の運営に不当に介入する行為であつたことを認め、ここに陳謝します。

昭和41年10月 日

和歌山信用金庫

理事長 Y1

和歌山信用金庫労働組合 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人和歌山信用金庫労働組合(以下「組合」という。)は、和歌山信用金庫(以下「金庫」という。)の従業員をもつて組織し、本件申立当時、組合員144名をもつて構成する労働組合である。
- (2) 被申立人金庫は、肩書地に本店をおき、吹上・新通・和歌・浦・日方・下津の支店および加茂郷に1出張所を有し、本件申立当時、従業員約180名をもつて、金融業を営む信用金庫である。

2 申立に至るまでの労使関係の推移について

- (1) 金庫従業員は、昭和 31 年 7 月組合を結成。昭和 33 年以降においては、全国信用組合労働組合連合会・和歌山金融労働組合協議会・和歌山地方労働組合評議会およびその他の友誼団体に加盟し、結成以来労働条件の改善を図るため相当活発な活動を行なってきたのであるが、昭和 36 年当時から労働協約の改訂・役付手当・組合活動のための金庫施設の使用その他の諸問題をめぐり、労働関係は相当緊迫した状態が続いていた。

昭和 40 年の春闘において、同年 3 月 15 日組合は一律 6 千円の賃上げ、その他の要求を金庫に提出して、交渉を重ねるとともに、同年 4 月にはスト権を確立して諸種の闘争を展開した。同年 6 月に入つて、日方支店のストライキ・組合の要求に対する金庫の第 2 次回答およびこれらに関係して金庫が、全従業員に配布した文書問題等に、かねてより抬頭しつつあつた組合内の批判勢力の動勢等が絡らみ合つて、組合内部および労使関係にかなりの混乱が生じた。

- (2) 春闘における団体交渉について

昭和 40 年春闘中、組合から金庫に申入れた団体交渉は、組合の意思通りに行なわれたことは数少く団交にあてる時間についても金庫は、その直前になつて制限したりした。

- (3) 無断離席に対する警告について

昭和 40 年 4 月 8 日金庫は、当時の組合執行委員長 X1 に対し、職場離脱無断離席をしたということで、同人に対し警告書を出し、その度当時書記長であつた X2 に対しても、同様警告書を出した。

- (4) 能力給の運用について

金庫は、昭和 40 年 4 月能力給を導入して、これがための人事考課を行なつた。

- (5) メーデー参加人員問題について

昭和 40 年のメーデーに際し、組合は、例年のとおり組合員 20 パーセントの参加について金庫の承認を求めたが、金庫は、慣例に反して承認せず、組合が 4 月 30 日ストをやるからという理由でこれを拒否した。但し、右は本店においてのみであつて、支店においては、拒否されなかつた模様である。

- (6) 6 月 4 日付け文書およびこれと同一内容の記事を掲載した社内報について、昭和 40 年春闘における組合の賃上要求に対し、6 月 3 日の団交で、金庫から第二次回答があつた。ところが、翌 4 日に至り、同日付けをもつて、金庫は、「職員各位」と題する文書(以下「文書」という。)を理事長名で全従業員個々に配布し、その後さらに 6 月 16 日ごろ右文書と同一内容の記事を社内報「わしん」に掲載したのであるが、この文書の内容について注目すべき点は、次のとおり

である。

- (イ) 現在の組合の行なっていることは、自分の仕事をしている職場の信用を失墜さす行為意外のなにものでもない。客は「信用金庫に行けば仕事中に胸にポスターをかかげている、見るのもいやだ」「わざわざ信用金庫へ預金しなくても他に立派な金融機関がある。赤旗を立てたり、ストをしたりするところへ、なにを好んで預金なんかするか」「共産党みたいなような者に指導されている組合のいるところへ、心配で預金なんかできない」等世間の風評の悪いことはいつまでたつても生活の基盤がよくなるばかりか、生活そのものを失なうことを自覚されたい。
 - (ロ) 組合は一方的に給料が低いといっているが、それを改善するためには、先づ赤旗を立てることを止め、全面ストを中止し、共産党のお先棒を担いだような政治活動を止めることである。
 - (ハ) ストをして給与が良くなるということは、一時的にそのような錯覚を覚えるが、結果としてはいつまでもぬるま湯につかつかつた感覚に甘んじねばならないということを強調して各自の自覚と慎重な行動を望むものである。
 - (ニ) 6月3日の団交の最中に X1 委員長は、「この春闘でスト権も確立出来ず、ストも出来ないような組合と、うちの組合のようにスト権も確立し強いストを行なっているところと、同額の扱いをしてもらっては困る。」という暴言をはいしたが、これが当金庫の組合指導者として金融機関の性格を無視した非常識な発言を非常に残念に思う。
 - (ホ) 全職員は、現在の組合の目的がどの方向を示しているか、果して一生を托する職場で、安心して仕事に精励出来るものか、「ストしなければ給料が良くなる。」という言葉と、今回示した金庫側の誠意とを合せ再度思考されたい。
- (7) 組合脱退者の出現について
- (イ) 金庫が配布した文書に対する組合員の受取り方はまちまちであり、組合に対し批判的な者の中には当然と考えた者もあつたようであるが、組合幹部および一般組合員の中には、これがために組合が分裂するのではないかと不安に思う者があり、相当組合員の間にも動揺が生じたようである。
 - (ロ) 組合員のうち、組合に対して批判的な者の中には、すでに6月3日以前に脱退意思を抱いていた者もあつたようである。ところで、文書が配布されたのは6月4日午前中であつたが、その日の午後、X3 が、X4・X5・X6 等に働きかけ、その他の組合批判者もこれに加わり、計10名ほどの者が同日午後6時ごろ会合し、脱退について相談した。ついで、翌5日午後6時ごろ X4

宅に、X3、X7 を含む 10 名ほどが集合し、組合批判を中心に討議したのであるが、結論は脱退することに決つた。そこで、右の 10 名ほどの者が、その後それぞれ親しい組合員に働きかけ、計 35 名の脱退賛成を得た。そして脱退届は最終的には X3 がとりまとめ、同人が一括して 6 月 9 日北後 4 時ごろこれを組合に提出した。

第 2 当委員会の判断

認定事実第 1 の 2 の(2)について、組合は、金庫の組合に対する不当な弾圧であると主張するに対し、金庫は、そうではないと主張し、同 2、(3)については、組合は、警告は他の一般従業員に黙認していることと対比するとき組合幹部に対する不当な差別扱いだと主張し、これに対し金庫は、無断離席につき警告するのは当然の措置であると主張する。同 2、の(4)については、組合は、人事考課の結果から判断して不当差別があると主張するに対し、金庫は、差別をしたことはないと主張する。同 2、の(5)については、組合は、メーデー参加許可申請を組合がストをやるからという理由で金庫が拒否したのは報復手段であり、正当な争議行為に対する支配介入であると主張し、金庫は、組合員 20 パーセントに有給休暇を与えその人員がメーデーに参加しただけであつて、報復手段でも支配介入でもないとして主張する。同 2、の(6)については、組合は、金庫は金融機関の性格を強調するあまり、①顧客の言に籍口して組合を誹謗し、②赤旗を立てることを止め全面ストを中止し、共産党のお先棒を担いのような政治活動を止めよと非難脅迫し、③組合員に望む形式で、ストは組合員の利益にならないと威嚇し、④この組合は組合員の利益を守る団体ではなく、⑤一生を托する職場で安心して仕事ができるか等と組合を中傷し、さらに組合幹部を不当に非難攻撃することにより、組合員と組合および組合幹部との離間を策したのであり、⑥このような組合、組合幹部および組合員に対する誹謗中傷・威嚇等を内容とする文書を組合員個々に直接配布することは、本来使用者が立入るべからざる組合の自由と自主性を阻害し、労働者に認められた団結権・団体行動権を侵害するものであり、使用者の言論の自由の範囲を超えたものであつて、労組法第 7 条第 3 号の組合の運営に対する支配介入に該当すると主張する。これに対し金庫は、①この文書は春闘における団交の状況を記載して、公共性を有する金融機関であることの認識を希望し、併せてストライキにつき批判的意見を述べ、職員各自の考慮を訴えたものに過ぎず、②何等脅迫的なものではないし、③希望と意見を記載した文書を従業員全員に配布したのであつて、労働者と直接交渉しようとしたものではないから、労働者の団結権・団体行動権を侵害するものではなく、またその意思もない。④文書によつて職員全部に希望と意見等を述べることは自由であつて、制限せらるべき何の根

拠もなく、たとえその中に批判的文書があるとしても、その批判的意見もまた言論の自由の範囲に属するから右文書配布は組合運営に対する支配でも介入でもない」と反論する。同 2、の(7)については、組合は、6月4日付け文書によつて、組合員が動揺し、これに関連して6月9日の脱退者が現われたのであり、文書と組合員の動揺・組合員の脱退との間に原因結果の関係があり、かかる点からも、文書配布は組合運営に対する支配介入であると主張するものに対し、金庫は、脱退者が出現した原因については関知せず、たとえ脱退者が出たとしても、それはその者等の自由な意思に基づくものであつて、文書が脱退者出現の原因ではないと主張するので、以下これらの点について判断する。

1 春闘における団交について

およそ労使間において特定事項について交渉を行なうにあつては、その時間・場所・方法等は双方の誠意ある協議に基づいて決められるべく、その内容についても、信義に従い、双方の自由の意思により交渉せらるべきである。従つて、特定の事項についての団交が単に一方の意思通りに行なわれなかつたり、また一方が団交の所要時間を予定するよう相手方に申入れるだけでは、これをもつて直ちに他方に対する不当な弾圧であるということとはできない。

2 無断離席に対する警告について

昭和40年4月8日金庫が、X1に、その後X2に対しても、職場離脱・無断離席について警告を發したことについては、双方の間に争いはない。しかして、組合は、一般職員については離席が黙認されているのだから、これと比較するときは、組合幹部に対する不当な差別扱いであると主張するのであるが、これについては十分な疎明がない。

3 能力給の運用について

昭和40年金庫が行なつた能力給実施のための人事考課の結果については、組合が主張するような不当な差別扱いありと認めるためには疎明が不十分である。

4 メーデー参加人員問題について

一般に労使間における慣行を変更するには、双方の協議による等合理的な理由に基づくべきは、信義則上当然のことであり、またその慣例がたとえ一方の行為につき他方の許可を必要とする立前であつても、その行為の目的等をも勘案して許可の申出があれば承認されるのが常態である場合は、実質的にはなお前記慣例というべく、その変更は、合理的理由に基づくべきものと思われる。しかして、金庫における労使間には、従来メーデーに際して、組合から組合員の20パーセントまでの参加許可を申請すればそのまま許可されるという慣例があり、組合は、昭和40年のメーデーに際し、右慣例に基づいて参加許可の申請をしたことが認

められる。そこで金庫が、組合がストライキを行なうからという理由でこれを許可しなかつたのは、当を得ないと思われる。

5 6月4日付け文書およびこれと同一内容の記事を掲載した社内報について

- (1) およそ言論の自由は憲法の保障するところであつて、使用者といえども労働組合または、組合員の言動に対しこれを批判し、自己の意見を表明することの許さるべきことはいうまでもない。しかし、言論の自由も無制限の自由ではあり得ず、一定の限界があるということは、一般の定説であり、さらに労働者の団結権・団体行動権等を権利として憲法が認めていることおよび労組法第7条第3号の規定の趣旨等からすれば、なんらの制限もない権利であるといえないのは当然である。ところで、労使間における使用者の言論報道が、その許される限界を超えているかどうかは、その言論ないし報道が、その許される限界を超えているかどうかは、その言論ないし報道が、相手方に対する威嚇・不利益の予告・度を越えた誹謗中傷等を含み、その方法等を併せ考え、組合の自由を侵害しその自主性をいちじるしく阻害する程度のものであるかどうかで決するのが、労使関係の現状からして当を得たものというべきである。次に文書の内容について検討する。
- (2) 客の言に籍つて組合を批判し「現在の組合の行なつていることは自分自身の仕事をしている職場の信用を失壁さす行為以外のなにものでもない」と断じ、「これでは生活の基盤まで失なうぞ」とあるのは威嚇的というべきである。
- (3) 「組合は赤旗を立てることを止め、全面ストを中止し、共産党のお先棒を担いだような政治活動を止めることである」とし、そうでなければ給与が改善されないとの趣旨を示唆しているのは、本来自主的に決定するのが原則である組合の方針ないし言動に、限度を超えて強く介入するとともに、特定政党の名を籍つて組合の自由なるべき思想ないし活動を強く誹謗しているものといふことができる。
- (4) 「ストをして給与がよくなるような一時的錯覚を覚えるが、ストをしても給与はよくなるないのであるから、各自の自覚と慎重な行動を望む」ということは、暗に各組合員を通じて組合の内部からその弱体化を企図するものと認められる。
- (5) 6月3日の団交の最中の執行部の言動を、暴言・非常識と断じて非難攻撃し、これを組合員個々に通報していることは、組合幹部および組合と組合員との離間を企図したものと推認される。
- (6) 「全職員は現在の組合の目的がどの方向に向いているか、果して一生を托する職場で安心して仕事に精励できるものか」としているのは、組合員の組合に

対する信頼を弱め、現在の組合は組合員の利益にならないということを巧妙にしかも強く示唆しているものであつて、組合と組合員とを離間して組合の弱体化を企図しているものと認められ、組合運営に対する行き過ぎた支配介入である。

- (7) 金庫は、この文書は春闘における団交の状況を記載し、併せて金庫の希望と意見を述べたに過ぎず、組合運営に介入する意思は毛頭ないと主張するが、希望と意見の形式を採る場合は必ずしも支配介入が成立しないと断ずることはできない。けだし、言論によつて相手方に影響を与えんとする場合に、希望ないし意見の形式が用いられることは、實際上多く見られるところであるからである。また、ある文書の解釈は文書全体の構成を考え、これと関連して個々の記述の内容を吟味し、更にかえつて文書全体の意味するところを推考する等、全体と部分とを総合的に検討して文書の表現する真意を把握すべきは論を俟たない。

右のような観点に立つて6月4日の金庫の文書を検討すると、団交の状況を記載した部分はきわめて少部分であり、しかもその大部分は通常組合において当然組合員に報道すべき事項に属し、金庫の希望ないし意見が記述の大部分を占めており、従つてこれを個々の組合員に周知させるのが本件文書の主たるねらいであつたと認めてさしつかえないと思われる。しかしてその文書の内容については、前述したように、組合を誹謗・中傷し、威嚇的言辞を用い、組合幹部を不当に攻撃することによつて、組合員と組合およびその幹部との離間を策して、組合の弱体化を企図し、組合の在り方につき何等かの変容を意図したのであり、しかもかかる内容の文書を「従業員各位」という名目のもとに組合員個々に配布したものであつて、これ等を総合して考えるときは、使用者の言論の自由をば逸脱し組合の運営に対する不当な支配介入行為というべきである。

6 組合脱退者出現について

- (1) 金庫は、組合脱退者出現について、何等関知しないというが、文書の内容等についてはさきに認定したとおり、組合の弱体化を図り、組合員と組合およびその幹部との離間を企図し、組合の在り方を現在と異なる在り方に変容させるため、組合員各位各個に働きかけたものであるから、金庫には最初からこの文書によつて組合の在り方になんらかの変化があるかも知れないという認識があつたものというべく、金庫の全く関知するところではないという主張は当らない。
- (2) 昭和40年6月9日35名の組合脱退者が出現したことについて、組合は、金庫の配布した文書が原因であるといい、金庫は、文書と脱退者出現とは関係な

く、たとえ脱退者があつてもそれはその者たちの自由意思に基づくものだと反論する。ところで、脱退者の中には、6月3日以前に、すでに脱退の意思を有していた者もあつたと認められるから、文書がすべての脱退者の脱退を、直接誘発したものと、即断することはできない、しかし、さきに認定したとおり、文書が組合員に動揺を与えたこと、組合員の中には、文書が原因となつて、組合が分裂するのではないかと、不安を抱いた者もあつたこと、また、6月4日午前中の金庫の文書配布に接着して、即日組合批判者約10名が、会合し組合脱退について協議し、翌6月5日さらに、これ等の者が、会合して脱退を決めていること、およびこれ等の者が、他の者を誘引して6月9日一せいに脱退したこと等を、総合して考えるときは、少なくともこの文書が、組合脱退者出現を、促進したものとするべきであり、この意味において、文書と組合脱退者出現との間には因果関係ありと認めるべきである。

第3 法律的根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、本件における被申立人金庫の行為は労組法第7条第3号に違反するものと認める。

よつて労組法第27条ならびに労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令す。

昭和41年9月22日

和歌山県地方労働委員会

会長 谷 口 寛 一 ⑩