

東京地裁昭和六一年（行ウ）第一一三号、八・一〇・二四判決
判 決

昭和六一年（行ウ）第一一三号事件（以下「甲事件」という。）原告
同第一四〇号事件（以下「乙事件」という。）参加人 株式会社教育社
甲、乙事件被告（以下「被告」という。） 中央労働委員会
甲事件補助参加人、乙事件原告（以下「原告組合」又は「組合」という。）
教育社労働組合

（主文）

- 一 被告が、中労委昭和五一年（不再）第五号・第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでした別紙命令書記載の命令中、主文二項及び三項の部分を取り消す。
- 二 甲事件原告のその余の請求及び乙事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 三 訴訟費用は、参加によって生じたものも含み、甲事件に関するものはこれを五分し、その一を同事件被告の、その余を同事件原告のそれぞれ負担とし、乙事件に関するものは同事件原告らの負担とする。

（事実及び理由）

第一 当事者の請求

一 甲事件

被告が、中労委昭和五一年（不再）第五号・第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでした別紙命令書記載の命令中、主文一項（ただし、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5を削除した部分を除く）、二項及び三項、並びに四項のうち原告会社の再審査申立てを棄却した部分は、いずれもこれを取り消す。

二 乙事件

被告が、中労委昭和五一年（不再）第五号・第八号事件について、昭和六一年五月七日付けでした別紙命令書記載の命令中、主文三項及び四項のうち原告組合の再審査申立てを棄却した部分（ただし、申立人X 2、同X 5の一項に関する部分を除く）は、いずれもこれを取り消す。

第二 事案の概要

- 一 前提となる事実（以下の事実は、当事者間に争いがないか、末尾掲記の証拠によって認められる。月日のみで表示するものは、昭和四六年である。）

1 当事者

(一) 原告会社は、代表取締役Y 1（以下「社長」という。）が昭和四三年一月に東京都中野区で個人経営をもって中学三年生向け家庭学習教材である「トレーニング・ペーパー」（以下「トレペ」という。）を発行したことに発祥した。事業は順調に発展し、対象を小学生から高校生全体に広げ、同年六月に杉並区内に事業所を移転し、さらに同年一二月二三日、従業員四名、事業分室二か所をもって、教育に関する研修資料の制作及び販売、教育の普及、啓蒙、教化、学術情報の提供、各種出版物及び付帯業務並びに販売等を目的とする株式会社として設立された。

会社は、昭和四四年六月に印刷工場を有する本社社屋を東京都武蔵野市に新築して（以下「旧本社」という。）、従来の事業分室を閉鎖した。当時の従業員は

二四名であった。その後もトレペの購買者は増加の一途を辿り、同市内の井野ビル、西川ビル、三協マンション及び東京都杉並区内の第一不動産ビルに新たに事業分室を設置し、さらに昭和四六年九月には社屋を同所から現在の肩書地の東京都東村山市に移転した（以下「本社」という。）。昭和四七年一月当時は、小・中学生、高校生向けの月刊家庭学習教材であるトレペ、月刊家庭学習教材「デイリー・プログラム」、社会人向け「コンピューター講座」等の出版、販売をしていた。会社の従業員は本件再審査結審時（昭和五七年二月九日）約一六〇名であった。

本社移転前後の業務内容は、次のとおりであった。

	所在地	業務内容	
		移転前	移転後
本社	(旧) 東京都武蔵野市 二階建本屋延一四四坪 二階建プレハブ延約二四坪 (現) 東京都東村山市	(本屋) 印刷工場 トレペ編集、営業、一般事務、コンピューター、会計、総務人事、図書資料 (プレハブ) 製版	印刷工場、一般事務、コンピューター、会計、総務、一般書籍編集
井野ビル	東京都武蔵野市	製版分室	トレペ編集
西川ビル	同右	教育開発研究所	同上
三協マンション	同右	営業分室、教育ノート編集	教育ノート編集
第一不動産ビル (通称、荻窪ビル)	東京都杉並区	コンピューター事務分室	営業企画室

(二) 組合は、一月一八日に会社の従業員約六〇名によって結成された労働組合であり、その組合員は本件再審査結審時一八名であった。

(三) 乙事件原告X6、同X7、同X2、同X8及び同X5及び中労委昭和五一年（不再）第五号事件再審査被申立人、同第八号事件再審査申立人X1、同X9、同X10、同X3及び同X4は、会社の従業員であったが、昭和四七年一月三日付けで会社から懲戒解雇の意思表示を受けた（以下「本件解雇」といい、解雇された右従業員を「本件被解雇者ら」という。個々人をいう場合は単に姓のみで略称する。）。本件被解雇者らは、本件解雇当時、組合の組合員であった。同人らの入社時期、会社における所属及び組合役員歴は、次のとおりである。

氏名	入・退社年月日	所属	組合役職歴
X1	45・11・16	トレペ	46・8～46・11 財政部長
	55・7・15	編集室理科担当	46・11～47・4 執行委員長
X6	45・9・1	同右	46・1～46・8 副執行委員長
	61・12・15		46・11～47・4 同右

X 7	45・9・1	教育ノート編集	46・1～46・8 執行委員 46・11～47・4 書記長
X 2	45・10・5 54・9・1	トレペ 編集室社会担当	46・8～46・11 書記長 46・11～47・4 執行委員
X 9	45・9・1 62・5・3	同右 一般編集担当	46・1～46・8 執行委員 46・11～47・4 同右
X 8	45・5・25	同右 小学校担当	46・1～46・8 書記長 46・11～47・4 執行委員
X10	45・5・20 61・12・15	トレペ 一般編集担当	46・1～46・11 執行委員長
X 3	46・4・12 55・1・31	同右 小学校担当	46・8～46・11 副執行委員長
X 4	46・2・16 53・7・7	同右 英語担当	46・8～46・11 執行委員
X 5	45・10・1 51・10・11	同右 国語担当	46・1～46・8 執行委員

2 組合結成後の労使関係

- (一) 組合は、一月一八日、会社に対し、組合の結成を通知するとともに、①就業時間中における組合員の組合活動を認めること、②組合事務所を旧本社製版室階下の事務室の一部に設けること、③組合の掲示板を旧本社二階事務室の入口の左側と製版室階下の事務室入口の左側に設けること、④今後、組合の提起するすべての問題に関しては、すみやかな団体交渉によって解決し実現することの四項目について、同月二二日に団体交渉を行うことを要求した。
- (二) 第一回団体交渉は二月九日に開かれ、それ以降、会社と組合は、右要求事項について団体交渉を数回行い、三月一二日の団体交渉において、組合事務所として旧本社製版室の一部（一階部分の四分の一、約一〇平方メートル）を貸与すること及び組合掲示板を旧本社編集室入口壁面と組合事務所外壁の二か所に設置することを合意し、その際、組合事務所の貸与に関する念書を取り交わした。会社は、当時、旧本社の事務部門について、移転先は未確定であったがいずれ三鷹駅南口所在の三菱銀行ビルの八階を賃借してそこに移転させることが予定されていたため、組合との間で、旧本社内の組合事務所の使用期限は本社移転時期までとすること及び旧本社内の組合事務所の使用時間は午前八時三〇分から午後八時までとし、移転後は午後七時までとすることを取り決め、また、本社移転後の組合事務所の場所、広さ等設置についての詳細は、その時点で改めて決定することを合意した。

3 昭和四六年春闘における紛争

- (一) 組合は、三月二六日、会社に対し、一律二万一千四百〇〇円の賃上げを行うこと、嘱託社員を正社員にすること、人事について組合の同意権を認めること、土曜日の半休制を実施することの四項目を要求した（以下「四項目要求」という。）。

組合は、三月三〇日以降、会社と団体交渉をしたが進展をみななかったため、四月二七日に臨時組合大会を開いてストライキ権を確立し、その後も会社と団体交渉を行ったが進展をみず、五月一八日に全日ストライキを行った。

(二) 会社は、従前、トレペの編集担当者に対して業務命令をもって手持ち原稿の提出を求めたことはなかったが、五月二五日、トレペ編集業務が停滞していることを理由に理科と小学校部門を除くトレペの編集担当者に対して、すべての手持ち原稿を終業時まで各科目の編集主任に提出することを求める業務命令を発した。これに対して、編集担当の組合員は原稿提出の理由説明を求めてこれに応ぜず、組合は、午後四時四〇分から編集部門の部分ストライキに入った。その際、本件被解雇者ら（X 8、X 3を除く）を含む編集担当の組合員は、各自の机の抽出しに原稿を入れて施錠したり、ガムテープを貼り付け、その後、組合名の入った紙で封印した。非組合員もこれに同調して自分の机の抽出しにガムテープを貼り付けた。（乙一五〇、四四四、四四五、五五二、五六〇、五七四、五七六、五九三、六四一、六四三、証人Z 1、会社代表者Y 1）

(三) 会社と組合は五月二五日午後五時三〇分から団体交渉をしたが、決裂した。組合は、翌二六日無期限ストライキに入り、六月四日に妥結するまでの間、ストライキを続けた。

五月二六日朝から、男子組合員は旧本社構内入口付近で出勤して来る非組合員に対する説得に当たり、女子を中心とする二十数名の組合員は旧本社二階事務室に通じる幅一・五メートルの階段への座込みを行った。これに対して、社長ら会社幹部約一〇名と非組合員の主任数名が、組合員の座り込んでいる階段を通過して社屋内に入った。

(四) 五月二六日午前一〇時三〇分頃、会社から印刷物等の運送業務を請け負っている丸和運送有限会社（以下「丸和運送」という。）が、旧本社一階の印刷工場から印刷物を搬出しようとした際、組合員がトラックの運転手にこれをやめるよう説得して口論となったりしたため、トラックの運転手は印刷物の搬出をあきらめた（乙三八五、四四二、五五二、五六八）。

(五) 組合は、五月二六日には旧本社の製版室において、翌五月二七日には井野ビル内の製版分室において、非組合員の机の抽出しや原稿等の入っている保管ケースを組合名の入った紙で封印した。製版の主任Y 2は、自分の机の封印をはがして原稿を持ち出したが、組合との間で特段のトラブルは生じなかった。

(六) 五月二六日深夜、会社は、刷り上がったトレペ及び編集作業のために必要な辞書類を旧本社社屋外に持ち出した（乙四四八、会社代表者Y 1）。これに対して、組合は、五月二七日夜から六月四日の争議解決までの間、旧本社二階の事務室内と廊下に組合員七、八名を泊まり込ませ、会社から再三にわたって退去を要求されたが、これに応じなかった。

(七) 五月二七日午前六時頃、総務室勤務の非組合員は、組合のピケが張られる前に旧本社社屋内に入室した。これに対して、本件被解雇者らを含む組合員四、五十名が同日の午前と午後の二回、旧本社二階の事務室前に集まり、ハンドマイクを使用して、会社が前夜に実行した業務資材の持出し及び総務室勤務非組合員の同

日早朝の入室に抗議するとともに、争議の早期解決を訴えた。

(八) 五月二十七日、三協マンションの営業分室勤務の一女子組合員が会社に無断で同マンションの管理人から同室の鍵を借り受けたため、会社は、これについて組合に抗議するとともに鍵の返還を求め、組合は直ちにこの鍵を返還した。

(九) 丸和運送は、五月二十七日午前一〇時頃、トラックで印刷物を搬出しようとしたところ、前日と同様に組合員のピケに遭い、これを搬出することができなかった。また、同日午後一時三〇分頃、社長ら十数名の会社幹部は、丸和運送の社長、運転手とともに旧本社の印刷工場から刷り上がった教育ノートを丸和運送のトラック二台で搬出しようとした。これに気付いた泊込み中の組合員が会社の行動に抗議し、この騒ぎに付近の住民も出てくるなどの事態になった。そこで、会社は、組合に今後同様のことを行わない旨の文書を入れて、この搬出を断念した。その後、社長らが事務室に保管していたトレペの会員台帳を移動しようとしたところ、数人の組合員は、社外への持出しを阻もうとした。これに対して、社長は、社長室以外には持ち出さない旨述べて、この台帳を社長室に移動した。

(一〇) 株式会社大一製本（以下「大一製本」という。）及び有限会社中央美術（以下「中央美術」という。）は、それぞれ会社から製本、印刷を請け負っていたものであるところ、六月一日、大一製本は、中央美術から刷り上がった印刷物をトラックで搬出しようとしたところ、トラックの運転台に組合員が乗り込んできたりし、結局、印刷物の搬出ができなかった。

(一一) 会社は、組合が無期限ストライキに入って以降、丸和運送の社内及び会社の主任の自宅などで非組合員やアルバイトを使ってトレペの編集業務などを続けていた。この間、組合員は、これらの場所を探索し、会社の主任宅に電話をかけたたり訪問したりして、ストライキを妨害しないように説得した。

(一二) 会社と組合は、六月四日、春闘の四項目要求について、一律三〇〇〇円プラス年齢による一定額の賃上げを実施すること、土曜半体制を実施すること等の内容で妥結し、確約書が交わされた。その際、会社は、立ち上がり資金としてストライキによる賃金カット分の中から六〇パーセントを支給することを了承した。

4 組合事務所の移転・設置をめぐる紛争

(一) 旧本社は、その敷地が借地であり、三月末までに社屋を撤去して地主に明け渡すことになっていた。そこで会社は、二月頃から現本社を新築して、印刷工場、製版及びコンピューター部門を同所に移し、編集、事務、営業等の主要部門は三鷹駅前に新築される三菱銀行ビルの一部を賃借して移転する計画を進めていた。そして、会社は、同ビルに移転した際には同ビル内に組合事務所を設ける意向を組合に示していた。もっとも、三月に至り、右移転が九月まで延長された。

(二) しかし、会社は、昭和四六年春闘における争議により著しく対外的信用を失墜したこと等を理由に、六、七月頃には三菱銀行ビルへの移転を断念し、会社の右主要部門も現本社に移転させることとしたうえ、組合に右主要部門を現本社に移転させることを通知したが、組合は格別これに異議を唱えなかった。しかし、七月一九日午後に至り、大多数が組合員であるトレペ編集室から強い難色が示されたため、会社は、数日後、トレペ編集室を井野ビルの製版分室のあとに移転させ

ることに変更した。(乙一五八、四五七、四五八、五四〇、五四二、五五四、五六四、六四一、六四三、六四五、六四七、会社代表者Y1)

(三) 組合は、春闘妥結後の六月二六日、会社に対し、夏季一時金として、正社員は固定給の三・五か月分、嘱託社員は固定給に五〇〇〇円を加えた額の三・五か月分の支払を要求し、六月から七月にかけて団体交渉が続けられ、会社は、七月一五日に第三次回答を最終案として、正社員は固定給の二・三か月分について、嘱託社員は固定給の三・五か月分について各勤続日数割の支払を提示したところ、組合は、これに対してストライキ権を確立することができず、結局、同月二八日、この案で労使の妥結をみた(甲一六、乙六九、三九五ないし四〇〇、五四〇、五四二、五五四、証人Z1、会社代表者Y1)。

(四) 組合は、八月一日、本社の移転に伴って組合員が二分されることから、会社に対して、組合事務所を三協マンション四階の事務室内及び現本社内の二か所に移転・設置することなどの五項目を要求した。

会社と組合は、八月一三日以降、組合事務所問題について団体交渉をしたが、この席上、会社は、本社社屋内に組合事務所を設置することについては、「スペースがない。」旨回答し、また、組合事務所を三協マンション内に設置することについては、同マンションは各部屋が独立していてそれぞれ編集及び営業の各部門が使用しており、その一部屋の明渡しが必要となることを理由に拒否した。組合は、八月二五日に代案として井野ビル内に設置することを要求したが、これについても、三協マンション以上に狭隘であることなどを理由に、これを拒否した(乙四三六、五四〇、五四二、五五四、六三九、六四一、六四三、六四五、六四七、会社代表者Y1)。そこで、組合は、さらに九月に入ってから、本社敷地内に組合事務所を設置することを求めてきたが、これについては、土地が担保に入っていること、会社資金の逼迫が原因で右敷地の処分を検討中であること、隣地との境界付近は防火及び消火対策上、組合事務所の設置ができないことなどと述べていずれも拒否し、会社付近に事務所を一か所借りて組合事務所とすることを提案した。

(五) 組合は、九月九日、臨時組合大会を開き、組合事務所の移転・設置等五項目の要求を掲げてストライキ権を確立し、また、同日以降、現本社内に組合自らが設置した組合事務所に移転する一〇月二二日までの間、旧本社内の組合事務所に泊込みを続けた。会社は、九月二日以降、組合に対し、右組合事務所を明け渡すように申し入れてきたが、組合はこれに応じなかった。

(六) 会社は、八月一日に印刷部門から移転作業をはじめ、九月一〇日夕方、組合に対し、同月一三日には電気、ガス、水道が止まる旨通告し、同月一二日にすべての移転作業を終了した。そして、旧本社の解体作業は同月一四日から開始され、同月二〇日には旧本社の組合事務所を残すだけとなった。

これに対して、組合は、組合事務所の移転・設置問題について、同月一三日から一〇月二八日までの間、一七波にわたって時限ストライキを実行した。

(七) 組合は、九月二〇日午後二時三〇分頃、本社敷地内の片隅(印刷工場の西南角の前)に、旧本社の解体業者から譲り受けた古材を運び込んでバラックの組合事

務所（約一三平方メートル）を建築した。これには、X 1を除く本件被解雇者らも従事した。その際、社長ら会社幹部はこれを阻止しようとしたところ、組合員との間にトラブルが生じ、会社からの連絡により警察官が待機するということがあった。また、同日午後四時頃、組合は、井野ビルの事務室内の廊下突き当たりの場所に脇机一個を置いて「教育社労働組合仮事務所」という標札を掲げた。（乙二五一ないし二五三、四四三、四五六、五四二、五五六、五六〇、五六八、五七二、五七八、証人Z 1、会社代表者Y 1）

会社は、九月二三日の団体交渉において、井野ビル内への組合事務所の移転・設置については認めたが、現本社敷地内の組合事務所については認めなかった。しかし、組合は、一〇月二二日、旧組合事務所を明け渡し、現本社敷地内に組合自らが設置した組合事務所へ移転した。

- (八) 会社は、一一月二〇日、東京地方裁判所八王子支部に本社敷地内の組合事務所について建物収去・土地明渡しを求める訴えを提起し、昭和五〇年一二月一五日、同支部は会社の請求を認容する判決を言い渡した。

5 トレペ編集業務をめぐる紛争

- (一) トレペ編集室員は、大多数が組合員であったが、昭和四六年一〇月初め頃、組合事務所の移転・設置をめぐる紛争によってその編集業務が著しく遅れたため、各科目の編集主任は、発行期日に間に合わせるように組合員とは別個に仕事をする体制をとり、井野ビルの編集室を避けて営業企画室がある荻窪ビルや各人の自宅などでアルバイトを使用して編集業務を続け、この頃から組合員が校正に回した原稿が返ってこないという状況が恒常化した（乙五四二、五五六、五七八、六四七、証人Z 1、会社代表者Y 1）。

- (二) 一〇月一三日、組合は、荻窪ビル内に臨時に借用した隣室で主任二名が数名のアルバイトを使って編集業務をしていることを察知し、十数名の組合員が同所に赴き、これに抗議するとともに、同日午後四時頃、室内の窓や壁にビラ十数枚をセロテープで貼付したため、壁が汚損され、また、出入口の鍵の穴にマッチ棒を詰め込んで使用を困難にした。翌一〇月一四日、X10 執行委員長、X 3 副執行委員長及びX 4 執行委員を含む十数名の組合員が再び荻窪ビルに赴いたが、当日は編集業務はされていなかったにもかかわらず、抗議のため同室内に立ち入ろうとし、これを阻止しようとした営業企画室長Y 3（以下「Y 3 営業室長」という。）との間で扉を挟んで押し合いとなった。その際、Y 3 営業室長の肩が扉に強く当たり、扉のガラスが破損した。（乙七九、四四六、四五九、五五六、五六八、五七八、証人Z 1、会社代表者Y 1）

- (三) X 3 副執行委員長、X 4 執行委員及びX 8 を含む組合員約一〇名は、一〇月二〇日午前一一時過ぎ頃、三たび荻窪ビルに押し掛け、臨時借用中の部屋の編集作業を点検し、英語科の編集原稿を発見した。そして、同日正午頃、同ビル前の路上で一般書籍編集責任者Y 4（以下「Y 4 編集責任者」という。）とY 3 営業室長を取り囲み、トレペの編集業務をしていることについて抗議する一方、井野ビルにいたX 4 執行委員に対し、同人の担当である英語のトレペ一月号の編集業務が同ビル内で行われていることを連絡した。そこで、X 4 執行委員は、同ビル

内の営業企画室に赴き、アルバイトが所持していた社長執筆にかかる校正原稿を「これはおれのだ。」と言って強引に取り上げた。そしてX4執行委員は、同ビル前で他の組合員の抗議を受けていたY4編集責任者に対し、「私の仕事だから持っていきます。」と言い残して、これを井野ビルのトレペ編集室に持ち帰ったが、社長から強い返還申入れを受けたため、同日午後五時過ぎ、社長にこの原稿を返還した。その間、組合員らは、Y4編集責任者やアルバイトに対し、編集業務を中止するよう執拗に抗議したため、同人らはやむなく仕事を断念した。(乙二六三、二六四、四〇一、四四六、五五六、五六〇、五六六、五七六、五七八、会社代表者Y1)

(四) 会社は、株式会社東京出版サービスセンターとの間で昭和四四年一月に出張校正請負契約を締結し、同社の校正労働者一〇名をしてトレペ編集室内でのトレペ校正業務に従事させていたところ、一〇月一八日、右校正労働者らに対して、井野ビルのトレペ編集室以外の場所で校正業務に従事することを命じた。ところが、右校正労働者らは組合の組合員ではないが、早急に争議の解決を図ってほしい旨を述べ、これに応じなかった。このため、会社は、一〇月二日、株式会社東京出版サービスセンターに対し、右校正労働者一〇名にかかる出張校正請負契約を解除する意思表示をした。

(五) 会社は、十一月一日から五日までの間、小学校担当、国語担当、社会担当、数学担当の編集員である組合員をそれぞれ本社に呼び、テープレコーダーで録音しながら、編集業務の遅滞を解消して締切りに間に合うかどうかを尋ねた。これに対して、X2書記長、X8執行委員、X3副執行委員長及びX5を含むほとんどの組合員が争議中であることを理由に約束できないと答えたため、会社はこれらの組合員に対して期限の制約をあまり受けない企画、整理などへの業務の変更を指示するとともに、同人らの手持ち原稿を提出するように求めた。しかし、右組合員らがこれに応じなかったため、会社は、組合員らに対し、十一月九日、同月一五日及び同月二六日の三回、文書をもって手持ち原稿等の提出を求める業務命令を発したが、組合員らはこれに応じなかった。

この間、非組合員を含めたトレペ編集室員全員は、連名の文書をもって右業務命令の理由説明を求め、組合も団体交渉でこの問題を取り上げた。これに対して、社長は、「組合員は業務命令の理由を説明する対象ではない。業務の返還は、組合がストライキ権をおろし、しかもすぐスト権が立つ状態でないこと、現本社敷地内の組合事務所設置問題を取り下げることが条件である。」として、全くこれを取り合わなかった。(乙一二九、一三〇、一三五、一三九、一四〇、五五六、五六六、六四七、六四九、証人Z1、会社代表者Y1)

6 昭和四六年末の組合要求をめぐる紛争

(一) 組合は、一二月二日頃、会社に対して、同年年末一時金として三・八か月分を同月二〇日までに支給すること、校正労働者に対する「解雇」を撤回し、復職させること、トレペ編集員に編集業務を返還すること、一方的な配置転換を撤回すること、嘱託社員に対し正社員なみの住宅手当及び食事手当を支払うこと、冬期休暇を一二月三〇日から一月五日まで認めることなど六項目を要求した。会社と

組合は、一二月七日及び一〇日に団体交渉をし、会社は、年末一時金として〇・五か月分を支給する旨回答したが、その他の項目は認めなかった。組合は、一二月一四日、右要求事項実現のため、ストライキ権を確立した。

- (二) 組合は、一二月一五日に会社と団体交渉をしたが進展をみななかったため、同月一七日、事前の通告をせずに、始業時である午前九時から正午までの時限ストライキを実行した。同日朝から、組合は、正門付近及び本社社屋の玄関内側に組合員を説得要員として配置し、本社社屋内にある階段に多数の組合員が座り込んだ。

社長以下会社幹部、電話交換手、経理・総務担当の職員は、本件被解雇者らを含む組合員が座り込んでいる階段を通過して社屋内に入ったが、大部分の非組合員は女性であって尻込みしてしまい、あるいは、組合員の説得を受け入室しなかった。その際、主任三名は、「就労の意思あり」と書いた紙を手に持ち、組合員の説得に耳を貸さず組合員が座り込んでいる階段を数段駆け上がったが、それ以上は組合員を排除しなければ上がることができなかつたために引き返した。再び、午前一一時頃、社長に率いられた非組合員三、四〇名がピケの前に現われ、社長はこれら非組合員を入室させようとしたが、非組合員は、入れろ入れないの押問答を繰り返し、結局、組合員の説得を受け入室しなかった。その後、社長に率いられた非組合員は、本社移転に伴って東京都板橋区から本社敷地内に移転した大一製本内から、本社社屋と大一製本との間にある印刷物搬送通路（幅約三・三メートル）を通過して本社一階の印刷工場まで入り、その階段を利用して二階事務室に入室しようとしたが、組合員から抗議を受け、入室を断念し、引き揚げた。

（乙八四、九一、四四〇ないし四四二、五六〇、五七〇、五八五、五九一、五九三、六三九、六四七、六四九、証人Z 1、会社代表者Y 1）

- (三) 一二月一八日は土曜日で半日勤務であったところ、組合は、始業時から昼までの全日ストライキをし、前日と同様のピケを実行した。

会社は、午前一〇時三〇分頃、丸和運送の幌付きトラック二台に非組合員約三〇名を分乗させ、本社一階の工程管理室の窓から入室させようとしたが、組合員らに発見され、スクラムで阻止され、トラックはそのまま引き揚げた。

一方、組合は、会社が前日に会社の裏門にもなっている大一製本から本社社屋内への入室を図ったため、同日以降、車両通行のため日中は開門されている大一製本の正門を無断で閉鎖し、その付近で、組合員二十数名がピケを張り、会社従業員の出入り及び資材の持出しがないかどうかを監視した。（乙八四、九一、一三九、一四二、一五〇、五五六、五八二、五八五、五八九、五九一、証人Z 1、会社代表者Y 1）

- (四) 会社は、翌一九日に本社から製版及びトレペの会員事務に関する資材等を社外に持ち出し、それ以後、編集、製版、会員事務の業務を社外で行った。当時、会社には約六〇名非組合員が就労していたが、うち約二〇名が製版業務に、約二〇名が会員業務に従事していたので、同日以降は、昼夜勤の印刷業務に従事する約二〇名が残留することになった。

組合は、一二月二〇日に会社と団体交渉をしたが決裂したため、午後一〇時頃、X 7 書記長、X 9 執行委員及びX 5 を含む組合員七、八名を社屋に泊まり込ませ、

同月二日から無期限ストライキに入った。同日午後二時頃、社長が原稿や経理関係の書類を社外に持ち出そうとしたところ、数人の組合員に呼び止められ、取り囲まれたうえ、X 1 から「それは何か」「会社でやる業務ならば会社でやってください。」と言われ、玄関付近に多数の組合員がピケを張っていて外に出られない状況であったため、社長はこれを断念した。その後、組合は、これ以上の業務の社外持出しを防ごうとして、一二月二日から同月二九日まで本社三階の製版室に寝具を持ち込み、組合員七、八名（本件被解雇者らも交替で随時）に泊込みを続けさせ、以後の資材の持出しを監視し、これに抗議する目的と、夜勤の印刷業務に従事している非組合員に対する説得活動を強化するため、会社からの退去通告に応じなかった。

そこで、会社は、一二月二日以降、組合に対して退去要求をしたが、組合員らは全くこれに応じようとしなかったことから、不測の事態に備え、工場長 Y 5（以下「Y 5 工場長」という。）を本社一階の印刷工場に泊まり込ませ、三階製版室にも出入りして状況を把握することができるようにした。ところが、泊込み中の本件被解雇者らを含む組合員が暖房器や電話を無断で使用したので、その禁止を組合に数度にわたって通告したものの、組合員がこれに応じなかったため、動力操作盤の電源を切って、これに封印した。これに対して、右組合員らは、電源を入れ直して抵抗したため、会社が三階全体の電源を切ったところ、本社社屋内に石油ストーブを持ち込んで使用し、また、会社敷地内と大一製本正門前公道上など数か所で焚火をして暖をとった。（乙一三九ないし一四一、一四八、一五一、二七八ないし二九四、四〇一、四四〇、四七六、四七七、五四四、五五六、五六二、五六八、五七〇、五八二、証人 Z 1、会社代表者 Y 1）

- (五) 会社は、一二月二日、組合に校正労働者の「解雇」問題について、校正労働者が株式会社東京出版サービスセンターから派遣されてくるものであるから会社との間に雇用契約関係がないことを理由に、これを団体交渉の議題からはずすことを求め、この問題について今後団体交渉に応じない旨表明した。

また、会社は、一二月二五日頃、非組合員である印刷工場の従業員に対して、年末一時金として〇・五か月分及び Y 5 工場長の個人的な貸付金名目で四万円を支給した（乙一三七、五八二）。

- (六) 会社は、本社社屋を建設した際、搬送通路に並行して有刺鉄線の柵を設置していた（甲三八、乙二五七、二五九、三〇〇、三〇一、四〇一、六三九、会社代表者 Y 1）。会社は、一二月二四日、本社一階の印刷工場から大一製本に印刷を送り込む運路を確保するために有刺鉄線の柵を補強したが、組合は、印刷従業員が組合員に気付かれないように印刷工場に入り、印刷業務を続けたため、このままでは右通路が非組合員の印刷従業員や印刷されたトレペの搬出に利用されることを懸念し、同日午後、この有刺鉄線の一部を取り払って同搬送通路に座り込み、午後六時過ぎ、約一五名の組合員がスクラムを組み、夜勤の印刷工場の非組合員六、七名が社屋内に入ろうとするのを阻んだ（乙一三九、一四二、一四七、四〇一、四七七、五五六、五六二、六四九、証人 Z 1、会社代表者 Y 1）。

一二月二四日深夜、社長は、本社社屋内に正門から入ろうとした際、鉈を持っ

ていたX10に暗がりの中から呼びとめられ、その状況に驚かされたことがあった（乙四〇一、五五六、会社代表者Y1）。

その後、社長、Y5工場長らは、組合に破られた右搬送通路の柵を修繕し、その内側に印刷物運搬用のパレット及び耐火ボードを使って塀を作った。しかし、翌二五日の早朝、組合は、X7書記長、X9執行委員及びX10が中心になって再び柵と塀の一部を破り、同搬送通路に座り込んだ。会社は直ちに、組合に対し、塀の補修と通路からの退去を求めたが、組合は応ぜず、その場に居合せた組合員から、総務室長Y6（以下「Y6総務室長」という。）に対し、「お前は命が危ないぞ」との発言が出た。（乙一三九、一四二、二九九ないし三〇三、四〇一、五五六、五六八、証人Z1、会社代表者Y1）

(七) 会社は、一二月二七日午後二時三〇分頃、組合に搬送通路からの退去を勧告した後、Y5工場長及びY3営業室長らが中心となって印刷工場の扉や反対側の大一製本の扉を開けてトレペ一月号の刷本を搬出しようとしたが、組合員が座り込んでいたため扉を開けることができなかった。そして、Y5工場長及びY3営業室長が再度扉を開けようとしたところ、これをやめさせようとした組合員ともみあいになり、現場が騒然となったため、会社の要請により事態を見守っていた警察官が、全組合員を搬送通路から排除した。その際、大一製本の従業員もこの排除に協力した。（乙三〇九、三一〇、四四二、四八一、五五六、五七八、五八〇、五八二、六四三、証人Z1、会社代表者Y1）

搬送通路から排除された組合員は、その後、本社社屋内になだれこみ、二階の総務室前の廊下で抗議集会を開く一方、大一製本に赴き、同社の社長Y7に対し、同社の従業員が組合員の排除に協力したと主張して抗議し、その際、組合員の一部が「夜道に気をつけろ」等と不穏当な発言をした。その間に、会社は、有刺鉄線の柵を補修したが、組合は、同日夕方、これを破損した。（乙四〇一、五五六、五六二、五六六、五七八、五八二、五八五、五八七、会社代表者Y1）

(八) 会社は、一二月二七日夜から特別防衛保障株式会社（以下「特防」という。）のガードマン三名を会社に常駐させ、翌二八日にはこれを八名に増員した。右ガードマンについては、当時、労働争議を実力で制圧する方法をとっていたことが非難の対象として報道されていて、組合もその暴力的活動に対する防衛策を検討していた。ガードマンは、会社構内に組合が貼付していたビラやステッカーをはがし、これに抗議した組合員に体当たりをして突き飛ばしたりする暴力を行使した（乙九五ないし一〇九、一三九、一五一、五九一、五九三、六一五、六四三、証人Z1、会社代表者Y1）

組合員は、前日までと同様に一二月二八日も三階製版室に泊まり込んでいたが、ガードマンが増員されたため、扉の鍵穴にマッチ棒を詰めたり、セロテープを貼ったりして、錠前を固定し、また、扉の内側に机などでバリケードを築き、このため、扉の錠前が壊れた（乙四七九、五五六、五六八、六四三、証人Z1、会社代表者Y1）。

(九) 会社は、一二月二九日午前九時、ロックアウトの宣言をし、組合員らに対し、社屋及び敷地からの退去を要求することを決めた。そして直ちに、Y6総務室長

は、ヘルメットをかぶり、乱闘服まがいの制服で、ジュラルミンの盾、楯棒等を持ったガードマン二十数名を伴って組合員の前に現われ、X1執行委員長に対して、本日午前九時よりロックアウトする旨の通告書を手渡した。その後、ガードマンは組合員を強制的に本社社屋及び本社敷地内から排除した。(甲三八、三九、乙五〇、八五、九二、九六、四八四、五四四、五七八、五九〇、五九三、六四三、六四五、六四九、丙二、証人Z1、会社代表者Y1)

(-0) 組合は、一二月三〇日、会社の前日のロックアウトに抗議して三鷹駅前などでビラを配布した。このビラは、「ニセ商品作り＝組合弾圧＝ロックアウトに抗議してください」「教育社労働組合は市民・勤労者の皆さんに訴えます。」との見出しで、「会社側は、この闘争の間に、編集室の仕事を取りあげ、外部で、スキップを入れ、ストライキの空洞化をはかるという攻勢をかけてきました。しかもこの外部で作られたトレーニングペーパーは、多くのミスが含まれたものだったので。また、会社側は、このエセトレーニングペーパー作りに協力しなかったという理由で、十人の臨時労働者をいきなり解雇するという暴挙にでました。」「私たちの労働権を奪い、外部でスキップを入れてミスだらけのニセ商品を作り、それを小学生から高校生の全員に送り届け、社会的責任を果たしているとシラをきる会社の態度を許すことはできないと考えています。」「それこそ、会員を侮蔑し、社会的責任を放棄した」などと記載されていた(乙三一)。

7 本件被解雇者らに対する解雇通告

(一) 会社は、昭和四七年一月三日付けで、本件被解雇者らに対し、就業規則五四条七号、同五六条一号、三号、七号、九号、一〇号及び一四号により解雇する旨の同一内容の解雇通告書を送付した。なお、この解雇通告書には、解雇理由となった具体的事実は明示されていなかった。

(二) 会社が本件被解雇者らの解雇理由として掲げる就業規則の規定は、次のとおりである。

五四条 懲戒は次の七種とする。

1～6 一略一

7 懲戒解雇 解雇予告を行わないで即時解雇する。ただし、行政官庁の認定を受けないときには、労働基準法二〇条の解雇手続きによる。この場合退職金は支給しない。

五六条 会社は従業員が第五条遵守事項及び次の各号の一に該当する場合には、懲戒解雇に処する。ただし、情状により諭旨解雇にすることがある。

1 正当な理由なく、業務上の指令に従わないとき。

2 一略一

3 故意、又は重大な過失により、会社に多大な損害を与えたとき。

4～6 一略一

7 会社の重要な機密をもらし、又はもらそうとしたとき。

8 一略一

9 暴行脅迫、その他これに準ずる行為をしたとき。

10 故意に業務の妨害をなし、重大な支障を起こし、又は起こそうとしたとき。

11～13 一略一

14 その他、前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(三) 会社は、東京都地方労働委員会（以下「都労委」という。）における本件初審審査中に準備書面を提出し、その添付の一覧表において、本件被解雇者らの解雇理由となった具体的事実について、個人責任と幹部責任（三役経験者等）とに分けて、三七項目を挙げている。右一覧表の内容は、別紙命令書中の二八頁ないし三二頁の一覧表に記載のとおりである。

(四) 組合は、本件解雇後も無期限ストライキを続けるとともに、本件解雇及びロックアウトに抗議して本社門前で抗議行動をし、これを阻止しようとするガードマン（昭和四七年秋以降は警備課員）との間で激しい衝突が繰り返された。

8 本件初審命令後の労使事情

(一) 昭和五一年一月一二日、都労委は、昭和五〇年一二月一六日付けの本件初審命令書を交付した。本件初審命令の主文は、「1 被申立人株式会社教育社は、申立人X1、同X6、同X7、同X2、同X9、同X8、同X10、同X3、同X4、同X5ら一〇名を原職もしくは原職相当職に復帰させなければならない。2 その余の申立ては棄却する。」というものであった。昭和五一年一月一二日、組合は会社に対して、同日をもってストライキを解除する旨通知した。

(二) 組合は、ストライキ解除通知後、会社に対して就労に関する団体交渉を申し入れたが、会社は、ロックアウトを解除する状況にないとして組合の申入れに応じなかった。

(三) 中労委は、会社に対して、同年三月八日付けで本件初審命令の履行動告を行った。

(四) 会社は、組合に対して、同年五月九日、初審命令に対する不服申立てを放棄するものではないとしながら、中労委の履行動告の趣旨に沿って、同月一二日をもってロックアウトを解除し、同日から本件被解雇者ら及び組合員を原職相当職に仮に復帰させる旨通告した。

(五) 本件被解雇者ら及び組合員は、同年六月一日以降、会社において仮に就労した。

(六) この間、本件被解雇者らは、同年一月二三日に東京地方裁判所八王子支部に対して従業員としての地位保全及び同年一月一三日以降の賃金の仮払を求める仮処分の申立てをし、同年八月六日、同支部は、組合の右申立てを認容する決定（賃金については、同年一月一三日以降五月末日分まで）をした。

(七) その後、本件被解雇者らのうちX5（昭和五一年一〇月一日）、X4（昭和五三年七月七日）、X2（昭和五四年九月一日）、X3（昭和五五年一月三十一日）、X1（昭和五五年七月一五日）の五名は、右かっこ内の年月日に会社を退職した。

二 会社の主張

1 組合結成後の労使関係

(一) 第一回団体交渉

(1) 会社は、組合の四項目要求に対し、たまたま新学年の開始をひかえ、重要なキャンペーンの準備に忙しく、また、組合結成直後の団体交渉であることから長時間を予定する必要がある、しかも社内的に検討する必要もあって、第一回

団体交渉日については、二月一〇日以降を望んだが、組合の執行委員が反対したため、話合いの末、二月九日に開催することに落ち着いた。

- (2) 組合は、会社が、職制を使って組合の団結を切り崩す意図で、結成直後に女子従業員に組合に加入したかどうかを問い質したり、組合役員を誹謗中傷する等の工作をしたと非難するが、全く事実に反する。

また、会社は、組合の団体交渉要求を受けて、団体交渉ルールを含む労使間の種々の事項について協約の締結を提案したが、組合はこれに反発して拒否した。

(二) 組合の四項目要求

- (1) 組合の四項目要求は、労組法七条三項ただし書きにより、限られたものを超えて許容すべき筋合のものではないが、会社は、これらについて話合いを重ね、円滑な労使関係を形成していきたいと考えてきた。しかし、組合は、就業時間中の組合員の組合活動は自由であり、それを全面的に容認することを固執し、また、組合事務所として旧本社一階全部を要求し、組合掲示板として一三か所を要求したりして、徒に闘争的な態度、頑強な主張を構え、これらの問題の妥結を遅延させた。
- (2) なお、旧本社の敷地は、借地であり、三月末日限り地主に返還すべきことが定まっていたので、会社は、本社の移転を計画することになったのであり、そのため、旧本社内における組合事務所の貸与期間を本社移転時までとしたのである。

2 昭和四六年春闘における紛争

(一) 団体交渉における組合の態度

- (1) 組合の団体交渉申入れと団体交渉要求期日の間は、多くは余裕がなく、しかも連続要求のため、会社としては、その対応準備のいとまがない状況であった。そして、組合側の出席人数の制限を求めないでいたところ、出席組合員は勝手な発言をし、長時間にわたり会社側出席者を恫喝し、冷静な交渉はできない状態となった。
- (2) そこで、会社は、四月二三日、組合に対し、団体交渉申入れ時期、交渉人員及び交渉時間について申し入れたが、一顧だにされなかった。結局のところ、会社は、公開団体交渉という名の大衆交渉にせざるを得なかったが、これは団体交渉という場ではなく、あくまでも組合側の硬直な要求を受諾するか否かの回答を強要する場であり、つるし上げの場であった。

(二) 組合の要求内容

- (1) 組合のベースアップ要求内容は、会社として到底受諾困難なものであったが、右要求を受けた当日、さっそく右要求の説明を聴取するとともに、組合として要求を出すことは自由であるが、会社が納得できる根拠があるならばそれを示すよう求めた。しかるに、組合は、終始、組合員のアンケート結果によるものであるとか、生活実感であるとか、世間相場であるとか、甚だ合理性を欠く回答を繰り返すのみであった。他方、会社は、かねてより現行の給与体系実施上のひずみの是正を検討中であったので、四月九日の団体交渉において、右是正

を含む平均一万円を超えるベース・アップ、昇給のテーブルを提示した。しかるに、組合はこれを検討すらせず、その場で従前と全く変わらぬ内容の要求書を突きつけ、妥結直前まで硬直した同一要求を変えなかった。

(2) 嘱託社員制度は、会社の基本的政策と方針に基づくものであり、しかも、本来、会社の人事権に属し、かつ、経営の根幹に関する事項である。嘱託社員の待遇については特に低水準であるとも考えられないし、正社員のベース・アップとともに嘱託社員についても改訂を提示した。契約期間については従来も本人の希望があれば更新されてきたし、また、能力が認められれば正社員に登用もしてきた。嘱託社員の待遇を改善することと、嘱託社員制度を廃止して、すべて正社員にすることは、次元の異なる問題である。

(3) 組合の人事同意権の要求については、人事権は本来会社の専権に属し、しかも、組合は結成後日も浅く、会社としても組合の実態の認識もできていないのであり、また、結成直後の経過からみても、未だ相互の信頼関係が形成されたとは到底いいがたい段階にあることから、この問題を論議するのは、時期尚早であった。したがって、会社としては原則としてこの要求を受け入れることはできないが、組合三役については、話合いのうえこれを認める用意がある旨回答したが、組合は関心を示さず、全面的な人事同意権を主張し、結局はなんらの妥結をみなかった。

(4) 土曜半休制の要求については、会社もかねてから検討中であったが、八月には一週間の夏期休暇があり、また、八月から九月にかけて社屋の移転問題もかかえており、他方、当時は業務遅滞が慢性化しているのも、まずその回復の努力をしなければならない状態であった。このような実情からして、会社は、当初六月から隔週実施、一〇月以降年内に完全実施を提案した。これに対して組合は、即時完全実施を頑強に主張した。会社は、四月二八日の団体交渉において、五月から隔週実施の試行期間に入り、六月から隔週、九月から完全実施するというように譲歩した。

(三) 五月一八日のストライキ及びその前後の状況

(1) 五月一八日は、前日夕刻に申入れのあった団体交渉を同日午後五時から開催する予定であった。会社は、前日夜の団体交渉に続く翌日午後の就業時間内では都合がつかなかったので、午後五時からにしたいと申入れをし、組合からはなんら異議がなかった。ところが、組合は、これを無視し、事前通告もなく午前八時過ぎから本社屋入口階段と階段下にピケを張り、あらゆる壁面にビラを張り付け、午前九時頃によりやくストライキ通告をした。

(2) 組合員らは、午前一一時頃からスクラムを組んで「団交を開け」と大声で怒鳴り続け、また、組合三役は、午後一時から公開団体交渉を開くことを要求してきた。やむなく、会社は、午後四時から団体交渉を開き、長時間の交渉が行われたが、結局はもの別れに終わった。これ以降、ストライキ宣言がないまま、徹底したサボタージュによる争議状態が続いた。

(四) 五月二五日における組合による原稿管理

(1) 五月二五日は、前日の申入れにより、午後五時一五分から団体交渉を行うこ

とが予定されていた。その頃は、ストライキ宣言のないまま、サボタージュにより業務が極端に停滞し、上司に対しては意図的に反抗して、工程管理も不能に陥り、定期刊行物であるトレペの発行にも支障をきたすことは明らかとなっていた。そのため、当日朝の主任会議での決定により、各編集担当者が手持ちしている原稿（ほとんどが外部執筆者が執筆したもの）の提出を求め、誰がどのような原稿を手持ちし、どの程度編集業務が進行しているかを確認のうえ、工程の点検をすることになった。

- (2) 各主任は、当日の朝から、当日の業務が終わるまでに提出することを指示したにもかかわらず、編集員らは、当初からことを構えて右の業務指示を拒否し続けた。そして当日支給の五月分の給料を受け取った直後の午後四時半頃、突如、X8書記長の指示で、トレペ編集室の編集長及び主任のものを除き、それぞれ保管している原稿を机の抽出しに入れ、すべての机に施錠したうえガムテープを貼りつけて抽出しを開けられなくし、さらにその上に組合の印を押捺した紙で封印し、その収容物を組合員らの排他的管理下に置いた。この差押え、封印によって、これらアルバイトや出張校正員の仕事は奪われてしまった。
- (3) X10執行委員長は、右の差押え、封印がされた後の午後五時頃になって、三協マンションの職場から駆けつけ、午後四時四〇分からの部分ストライキの通告をした。しかし、ストライキという名目によって業務命令違反の責任を逃れることはできない。
- (4) 当日は午後五時半から団体交渉が開かれ、組合は、わずか三分位で「では、これから無期限ストライキに突入します」と宣言して交渉を打ち切り、退去した。

(五) 五月二六日及び二七日における業務資材の封印

- (1) 組合員らは五月二六日の旧本社製版室、二七日の井野ビル内製版分室における非組合員の机の抽出しや、原稿、原紙、製版フィルムなどを収納してある保管ケースにガムテープを貼りつけ、さらに組合名入りの封印紙で封印した。
- (2) 非組合員らは、組合のピケにより社内に入ることができず、そのうえ右のような業務資材の差押えによって、仮にピケを通過して職場に入ったとしても業務遂行は不可能であった。

(六) 階段占拠、出入口封鎖

- (1) 組合員らは、五月二六日（無期限ストライキ開始第一日目）の早朝から先制的に、幅約一・五メートルの階段を一〇段前後にわたり、各段四名位で座り込んで占拠した。このような状態の階段占拠・入口封鎖の状況は、仮に組合員らが積極的な実力行使をしないでも、組合員らとの物理的接触なくして、しかも、通常人に期待可能性のない相当以上の決断と勇気をもってしなければ通過することが極めて困難であることは、客観的に明白であり、平和説得どころでない強力な阻止状態である。
- (2) 上司である会社責任者は、この人垣をかきわけてようやく事務室に入ることができたにしても、非組合員である一般社員が二階に昇ることは絶対に不可能であった。仮に組合員らが積極的攻撃行為をとらなかったとしても、会社の再

三の要請にかかわらず、前記の状況の階段占拠、入口封鎖を強行に続けたこと自体、実力阻止と評価されるべきである。

また、製版室及び製版分室入口においてもピケを張り、いずれの場所においても、Y2主任が、就労のため入室しようとする非組合員らを誘導したが、右Y2主任だけは強引に入室できたけれども、非組合員らはほとんど家庭の主婦であることから、右Y2主任に対する実力行為をみて恐れをなし、入室を断念せざるを得なかったのである。

- (3) 前記のような組合員らの阻止行為は、非組合員のみにとどまらず、会社を訪れた第三者にまで及んだ。また、組合員らは本社屋手前五〇メートル位の路上にまで進出して非組合員らをとらえ、社屋に近づくのを妨害した。さらには、アルバイトや東京出版サービスセンターから派遣された出張校正員らに対しては、組合独自の出勤簿なるものを作成して記録し、ストライキ中の不就労について賃金を保障されるかのごとき言辞を用いて就労を断念させるなど、驚くべき手段まで用いた。

会社は、組合員らの前記のとおり不法なピケをやめるよう何回となく要求したが、全くその効なく、夜間は寝袋に入りながら占拠を続け、最後までこの状態は継続された。

(七) 外注業者に対する業務妨害

- (1) 丸和通送は、昭和四四年頃から会社と継続取引関係にある運送会社であるが、資本的、人的に会社と関係はなかった。組合は、五月二六日以降本社前にピケを張り、二六日と二七日の各午前に、丸和運送のトラックが本社社屋一階の印刷工場から刷本を製本下請会社の大一製本に運搬しようとする際、多数組合員らがトラックにしがみついたり、トラックの前後に座り込んだり、果ては寝そべったりして、トラックの運行を完全に妨害して停止させ、また、フォークリフトの鍵を抜き取って作業を不能にした。丸和運送は、会社の争議には第三者の立場にあり、また、組合員らの業務を代替したのでもないが、自己の業務を右のような異常な行為によって妨害・阻止されたことに対し組合に抗議し、これをやめない組合員らと口論になった。
- (2) 大一製本及び中央美術も、昭和四四年中から会社と継続取引関係にあり、資本的、人的に関係のない会社である。ところが、組合員らは、中央美術に押しかけ、会社の印刷物を搬出する丸和運輸のトラックの積荷を勝手に点検するなど、業務妨害を重ねた。特に、六月一日の午後には、丸和運送が、中央美術で印刷した刷本を大一製本へ運搬すべくトラックに積載し終わったところ、多数組合員が押しかけてトラックを取り囲んで進行を阻止したために運転手と口論となった。果ては、組合員は、運転台と荷台に乗り込み、運転手の首をしめる暴行をして運転を取り止めさせ、荷物を降ろさせ、結局、刷本の運搬をさせなかった。

(八) 会社幹部に対する業務妨害

- (1) 会社が五月二六、二七日の両日に印刷工場から搬出しようとした刷本は、印刷工場ですでに印刷を終わった教育ノートであり、それを大一製本による製本

工程を経て発送を急がなければならない緊急を要する段階にあった。そこで会社は、二七日、この印刷物発送の搬出を、会社幹部と丸和運送の手で実行することを決定し、社長及び幹部が、社前ピケが解かれた午後一時頃本社に赴き、作業にかかろうとした。

ところが、本社社屋二階に泊り込んでいた組合員らは、階下にかけて工場への搬出口の前に立ちはだかり、会社幹部らの搬出作業を阻止した。組合員らは、深夜であるにもかかわらず、ハンドマイクで大声でわめきたてたため、近所の住民も驚いて外に出てくるような事態となった。そのため会社は、それ以上続けることができず、搬出を断念せざるを得なかった。

- (2) 会社は、右の印刷物の搬出を断念した後、組合が泊込み占拠をしている事務室から、重要書類を社長室に移管しようとした。右は会員台帳であり、会費の納入状況まで記入された最重要書類であって、これが散逸したならば、会社の営業はたちまち崩壊してしまうばかりか、全国の数万人もの会員に甚大な迷惑をかける結果となる。しかし、右台帳は会社の生命であるので、断乎としてこれを実行せざるを得なかった。

(九) 非組合員に対する業務妨害

- (1) 五月二七日、数名の非組合員は、前日の組合のピケのやり方からして、尋常では入室不可能と判断し、ピケの張られる前の早朝午前七時前に出勤して業務について。このことを知った組合員らは、午前と午後の二回にわたって社屋二階になだれ込んで廊下いっぱいになり座り込み、社長室や事務室の扉をたたきつけ、あるいは社屋内でハンドマイクでどなり立て、抗議集会と称する甚だしい喧騒状態に陥らしめ、非組合員らの業務遂行を不可能にした。

特に、事務室における会員との電話による通話は、会員業務の重要な事項であるが、右の喧騒と組合員らの同室への乱入によって全く不能となり、業務遂行を断念せざるを得なかった。

- (2) 非組合員は、争議中でも自分の職務を遂行しようとする意思が強かったが、組合員らの妨害によって業務処理が不可能であったから、やむを得ず、会社が急遽準備した職場又は自宅で処理せざるを得なかった。組合のストライキ中とはいえども、会社が幹部社員や非組合員によって業務を遂行することは妨げられないし、非難されるべき筋合はない。

組合員らは、このような組合員の自宅に張り込み、路上で待ち伏せ、あるいは自宅へ執拗に電話をかけて嫌がらせをし、また、尾行して臨時の職場に押しかけて仕事の妨害をした。非組合員には、嘱託社員である家庭の主婦が多いが、その買物外出までつきまとうという状態であった。これらは、極めて違法性が強いものとし糾弾されなければならない。

(一〇) 三協マンションの鍵の持出し

三協マンション内に賃借しようとしていた四室の鍵は、同マンションの管理人が保管し、「教育ノート」編集のY8主任以外は借り出せないことになっていたのに、女子組合員が詐って管理人から受け取ったものである。会社は直ちに組合に対し返還を要求するとともに、それは個人的な行為なのか、組合の指

図によるものかを確認したところ、X8書記長は、組合の指示によるものである旨明確に回答している。詐取の目的は、非組合員が同室に入室できないようにするためである。三協マンションは、当時、営業分室、事務分室、「教育ノート」編集、「コンピュータ講座」編集の職場であり、非組合員も同所で勤務していたので、本社と同様に、同所に泊込み占拠の意図があったことは容易に推断できる。

(一) 職場占拠

本件命令は、組合が泊込みを始めた原因は、会社が本社から業務資材等を社外に移動させたことによるものであって、その態様においても、完全に会社の管理を排したとまでは認められないとするが、五月二七日の時点では、会社は賃上げ及び土曜半休制については既に一定の譲歩案を提示していたのであって、その余の問題は会社としては到底応諾できない事項であった。にもかかわらず、組合はこれを頑強に要求し続けていたのであって、これは、賃上げ交渉が決裂した状況ではなかった。

また、組合が泊込みを始めたのは、組合の一方的な実力行使であり、非組合員が本社社屋で就業することを不可能にするためであって、会社の退去要求にも応じなかったものであり、業務妨害であり、会社施設管理権を侵害したものである。

(三) 春闘の妥結

- (1) 社長は、六月一日、組合執行部との間で争議妥結点について非公式の話し合いをし、その席上、今回の争議の核として、嘱託社員X11の契約期間延長にあることを知った。会社は、嘱託社員の契約期間延長については、本人が希望すれば特段の事情のない限り契約延長をしてきたので、甚だ意外なことであるし、右X11の問題を表面化させず、嘱託社員の正社員化という要求に「包蔵させて頑強に固執してきたことも理解しがたいことであった。そこで、六月三日、右の非公式話し合いをもとに組合三役と最終交渉をしたところ、組合側はストライキ解除及び争議終結の条件として、①六月一〇日をもって、期限到来のX11嘱託社員の契約を更新されたい、②ストライキによる賃金カットは一五パーセントにとめ、八五パーセントを支給されたい、との二条件を提示した。
- (2) これに対し、会社は、X11問題は応諾する、賃金カットは全部について実施する、これとは別に、六五パーセントを立上り資金として支給する用意があるが、それについてはストライキの事前通告（四八時間前）に関する協定をされたい、もし応諾されないならば立上り資金は支給するとしても六〇パーセントとする、と主張した。六月四日午前一時より団体交渉を開いたが、組合は、ストライキ事前通告については結局全面拒否し、立上がり資金は六〇パーセントの支給を要求した。会社としては、意に反することながら、ここまで以上、妥協せざるを得なかった。なお、X11問題については、六月一六日付けをもって、三月一六日以降九月一六日まで延長する旨の契約をした。
- (3) 組合は、六月四日の春闘妥結の団体交渉の席上、会社が春闘中の組合員らの行為について責任を追及しない約束をしたと主張しているが、全く事実と反す

る。

3 組合事務所の移転・設置をめぐる紛争

(一) 夏季一時金闘争

春闘は、六月四日に妥結をみたが、会社は、息をつく間もなく、同月下旬には夏季一時金問題に対応せざるを得なかったのである。ここにおいても組合は、相変わらず春闘と同様に、公開団交と称する大衆団体交渉を要求し、遂行した。この当時会社は、春のキャンペーンの失敗によるトレペ会員数の激減、売上未収金の増大、売上金未収にかかわらず税法上の売上金（収益）計上に対する課税、本社の社屋建築資金返済の負担、三菱銀行ビル移転取り止めに伴う違約金等の負担及び設備の無益化、金融機関の融資削減等々により、経営内容が極度に悪化していたため、努力を重ねたけれども、組合の客観的にも過大な要求に応じることは、到底困難な情勢であった。夏季一時金要求において、組合執行部はストライキ権の確立を試みたけれども、ついに成功しなかった。

(二) 旧社屋移転の事情

(1) 会社が旧本社社屋を移転しなければならなかった事情及び移転の計画は、本件命令認定のとおりであるが、実態は、過激な争議行為を見聞した貸主側から、貸与を渋る意向を示されたことと、現実問題として、春闘争議により会社の業績も著しく悪化し、移転資金にも困窮したため、六、七月頃にはすでに断念せざるを得ない事態に追い込まれ、七月中旬には正式に賃借申込みの撤回を余儀なくされた。

会社は、このような事態において、武蔵野市内及びその近辺に代替ビルを鋭意探索したが、適当なものを確保できる目途がつかなかったため、やむなく、三菱銀行ビルに移転を予定した管理・事務部門及びトレペ編集室を東村山市内に移転させることにした。トレペ編集室は、別にプレハブの建物を建築して収容し、その他の部門は新築社屋に収容する計画であった。

(2) ところが、七月一九日の午後になって、組合員が大多数を占めるトレペ編集室員から移転反対の声が上がった。組合員らの反対の理由は、新勤務場所は遠隔地で通勤が不便になり、業務に支障がでるということであり、そればかりでなく、編集室員の意見は各人各様で統一はなかった。

会社は、移転の予定を目前に控えた段階において、この事態と右のような反対理由に甚だ困惑し、改めて会社の事情を説明し、協力を要請したが、組合員らは反対を固執した。

(3) 会社は、窮余、すでに返還を約束していた井野ビルを提案してみたところ、同ビルのスペースは編集室としては狭溢であったけれども、編集室員らは、みずから武蔵野市近辺を要求したことであり、これに同意した。そこで会社は、同ビルの返還を急遽取り止めたうえ、トレペ編集室に充てることになったのである。

なお、三協マンションの「教育ノート」及び「コンピュータ講座」の編集室と西川ビルの「教育開発研究所」は、本社社屋に収容しきれないので、従来そのまま存続させ、「営業企画室」は萩窪ビルに、「データライター室」は久米

川駅近くに借家をして収容した。

このようにして、会社は、組合員の要望に対処するため最大限の努力をし、かつ、大幅な計画変更と経費負担を余儀なくされた。

(三) 組合事務所の要求

- (1) 組合は、八月一日、組合事務所を三協ビル四階の事務室と本社の二か所に設けることを要求してきたが、トレペ編集室を含む本社の主要機構が三菱銀行ビルに移転することが予定されていた段階においても、本社にも組合室を供与することは、全く考慮されていなかったし、また、三菱銀行ビルの場合についても、移転が具体化した時期において改めて相談することになっていたにすぎなかった。そして、本社社屋には、予定外に、管理部門すなわち会計・総務・人事・一般事務・図書資料・一般書籍編集等の各部門が移転することになったため、更衣室とか印刷用紙の倉庫まで職場に転用している状況で、余裕スペースは皆無であった。また、三協ビルの職場は、マンションの七坪（六畳と四畳半）の各独立の四部屋で、「教育ノート」、「像」、「コンピュータ講座」の各編集及び営業の一部門が、それぞれ各一部屋を使用していた。

このようなことで、会社は、今後業績が復活向上し、会社施設の整備ができるようになれば再検討の用意はあるが、現時点では組合の要求に応ずることは困難である旨回答し、代案として、会社による家賃援助で当分の間組合で選択する適当な建物ないし部屋を賃借したらどうかと提案し、会社が探索した具体的建物と賃借条件等を例として示して検討を求めたが、組合は考慮の姿勢すら示さなかった。

- (2) 組合は、八月二五日に至り、三協マンションの要求は現実的でない判断したもののごとく、これを撤回し、それに替えて、井野ビルのトレペ編集室内に供与を要求してきた。

しかし、井野ビルの実情は、トイレ、給湯場等を含め約三〇坪弱のスペースであり、これを四〇名前後の編集室員が使用しているの、三協マンション以上に狭かった。したがって、ここに組合室として一室ないしは一角を提供することは、一層実現不可能であった。

- (3) 次いで、組合は、九月に入ってから、本社の敷地内に施設を建築して供与するよう要求してきた。本社の敷地は、空地があったけれども、会社の窮状は益々逼迫を加え、翌一〇月には、会社のめぼしい財産とともに税務当局によって差し押さえられ、当時会社は重大な財政上の危機に直面し、右敷地を売却して会社存続のための資金に充てるべく、取引銀行と交渉していた状況であったので、会社の一存では何もできず、敷地の一角でも供与することは現実問題として不可能であった。

- (4) さらに組合は、隣地との境界線と本社社屋との間の、一、ニメートルの空間の供与を要求してきた。しかし、この部分には給配水の配管やマンホールなどの施設が設置されており、また、一階は印刷工場であることから、防火及び消防対策上必要な空地であって、ここに障害となる建造物を設置することはできないのであった。

(四) 旧組合事務所の返還の約束の違反

- (1) 武蔵野市内の旧本社社屋の敷地は借地であり、当初三月末をもって返還すべき約定であったが、会社の都合により九月末日まで猶予を得たものであり、したがって、旧本社敷地内の製版分室建物内に組合事務所スペースを供与するに当たっては、使用期限は、旧本社移転の時期までと明定された。

しかし、組合は、昭和四六年春闘時においても、右組合事務所の使用時間の約定を守らず、さらには寝泊りまでするなど、供与条件に対する著しい違反を重ね、会社の注意にもかかわらず改めることがなかった。

- (2) ところで、会社は、九月末日までに旧本社社屋の撤去して更地とするため、同月一二日までに業務の移転を終え、その後直ちに撤去作業にとりかかる予定であった。そこで、組合に対し、かねてより右時期までに組合事務所を明け渡すよう申し入れていた。

しかし、組合は、右本社業務移転完了の直前頃より、寝具等を持ち込んで泊込みを始め、会社の要求を無視して組合事務所のある建物を占拠し、本社業務移転完了の九月一二日までどころか、翌一〇月下旬まで継続していた。そのため、会社は、旧本社の主要建物は撤去できたものの、製版分室の撤去はできず、地主に対する約束の履行を遅延し、大きな金銭上及び信用上の損害を被った。

(五) 組合事務所の不法建築

- (1) 組合は、組合事務所供与の要求を掲げ、九月一三日から時限ストライキを重ねたが、同月二〇日には、同日午後二時の団体交渉を要求した。会社は、業務の都合上、同日午後五時から団体交渉に応ずる旨回答し、これに対し組合から特段の異議申入れがなかったため、その予定になっていた。また、組合は、当日は午前一時からストライキに入っていた。

- (2) ところが、組合の執行委員長及び副執行委員長は、同日午後二時前から会社に押しかけ、Y6総務室長に対し、即時団体交渉開催を執拗に要求した。このようなことで午後二時半過ぎになって、組合員らは突如として、トラックで、あらかじめ準備したと思われる材木等を会社敷地内に搬入し、印刷工場の西南角前の空地にバラックの建築を始めた。

この事態を知った社長は、直ちに現場に急行し、作業を中止するよう強行に通告し、かつ作業を阻止しようとしたが、三、四十名の組合員らは全く受けつけることなく、スクラムを組んで寄せつけず、逆に社長に対し暴行を働きつつ、穴を掘り、柱を建て、強引に建築を続行した。

会社側は、さらに中止を要求してもその効なく、また、事の成り行き次第では暴力沙汰にまで発展しかねないと判断し、警察に通報して事態の推移を見守るほかはなかった。

- (3) 右のバラック建築は、同日午後七時頃には完成したが、床面積は約一三平方メートル、木造塩化ビニール波型板張り、内部の約三分の一は土間、約三分の二は印刷紙梱包用パレットを敷いた床である。

組合は、以後常時数名の組合員を常駐させ、夜間は寝具を持ち込んで泊込みを続けた。このバラック建物は、建築基準法上も違法であるばかりか、夜間は

ローソクを使用するなど、防火上も極めて危険な状態であった。

(六) 井野ビル内の占拠

- (1) 組合は、九月二〇日、本社敷地内に組合室を不法建築するのと併せて、井野ビルの事業場（トレペ編集室）内の廊下突き当たりに、会社は無断で脇机を置き、「教育社労働組合仮事務所」なる表示を掲げ、約一坪を占拠した。

右の場所は、給湯所及び倉庫の前であるので、通路として、また、臨時にアルバイト員に仕事をしてもらうための余地として開けておくべき場所であり、ここを組合事務所として専有されては業務に支障をきたすので、会社は早速組合に抗議し、撤去を要求したが、応じなかった。

- (2) 組合は、午後二時から公開団交を開催することを要求し、会社は右同日午後五時からということに応諾していたにもかかわらず、組合は、本社敷地内に組合事務所を暴力的に不法建築し、同時に、右の井野ビルの一角占拠の挙に出て、これを成し遂げるや、結局当日の団体交渉を放擲した。そして、九月二三日の団体交渉において、不法占拠した井野ビルの一角を組合事務所として供与するよう要求した。

会社は、組合が要求する組合事務所なるものは、旧本社に供与していた程度のスペースのものを考えていたのであり、井野ビル内に組合事務所供与を要求したことに対しても、編集室の一部門が外に移らなければスペースを確保できないと回答したが、組合は、井野ビル内の具体的場所も示すことなく、全く理解不可能な要求を続けていたのである。

会社は事の意外に驚いたが、同所は業務に支障をきたす場所であったものの、組合がそれでよいというのであれば、団体交渉の席上即刻に供与を応諾した。

- (3) 会社は、右井野ビル内一角の供与について使用条件に関する協定の作成を求めた。しかるに組合は、会社の応諾回答を獲得するや、遂に右協定書作成に応じないまま使用を続けるという信義に反する対応を続けた。

(七) 組合事務所の収去執行

組合事務所収去、土地明渡請求訴訟事件は、第一審判決につき、東京高等裁判所が昭和五三年五月一〇日組合の控訴を棄却する判決をし、さらに同裁判所が同年七月二六日組合の上告を却下する決定をして、確定した。組合は、同判決によって命ぜられた建物収去土地明渡を履行すべきにもかかわらず、なおも任意に履行をしないので、会社は、東京地方裁判所八王子支部執行官に強制執行の申立てをし、昭和五四年二月二八日、その執行を断行した。

4 トレペ編集業務をめぐる紛争

(一) 連続ストライキ

- (1) 昭和四六年夏季一時金交渉は、七月二八日ようやく妥結となったが、その後、本社社屋移転に関連して、トレペ編集室移転問題及び組合事務所供与問題が発生し、この間、組合は九月一三日の第一波時限ストライキを皮切りに一〇月二八日まで、一七波に及ぶ時限又は全日ストライキを実行したが、会社はストライキの予告を受けたことは皆無であった。したがって、会社はいつストライキが行なわれ、それがいつまで続くのか、全く予測不可能であった。

また、会社建物及び敷地内には、許可なく組合の旗を立てたり、懸垂幕を下げたりしたほか、多数のビラを貼りつけ、会社の再三にわたる撤去要求にも応じなかった。

- (2) さらに、右のような連続ストライキ以外の就業時間中においても、実質的な業務は行なわれず、サボタージュあるいは事実上の業務放棄にとどまらず、意図的に会社の業務方針に反抗して混乱を生じせしめた。

(二) X12 問題、X 4 問題

- (1) 組合は、九月一六日の要求書において「X12 執行委員に対する不当労働行為」なる問題を提起したが、この問題の実態は次のとおりである。

組合は、八月二〇日の臨時大会において執行部の改選をし、X12（以下「X12」という。）が執行委員に選任された。同人は、当時コンピューター室に配属されていたが、同室は五名で二四時間三交替制で稼働していた。

他方、組合も頻繁に執行委員会を開いていたことから、X12 が執行委員となったことで、コンピューター室の業務従事と組合執行委員としての活動が両立しにくいのではないかと懸念された。

そこでコンピューター室の責任者である Y9 コンピューター室長は、X12 に対し、執行委員を辞退できないならば、組合活動に支障のない部署に替わってもらい、他の要員に交替してもらいたいと交渉した。X12 は、一旦この交替に同意したが、組合と相談した結果、一転して、Y9 コンピューター室長の言動は会社の不当労働行為であると言いたてたのである。

そもそも、人事配転の権限は会社であり、X12 が執行委員としての活動によって業務に支障が生じる場合には、執行委員としての活動を尊重し、支障の生じない部署に配属することは、それが特に不利益扱いとなる配転でない限り、なんら非難されるべきいわれはないし、現に、未だそのような配転を命じたわけでもなかった。Y9 コンピューター室長にしても、X12 の意向を打診したにすぎないし、責任者の立場からして無理からぬことである。

- (2) 組合は、九月一六日の要求書において、X12 問題と同時に、「X 4 執行委員に対する処分について」なる問題を提起したが、この問題の実態は次のとおりである。

トレペ編集室は、本社移転に伴い、井野ビルに移転することになり、八月二九日から三〇日にかけて移転を終了した。八月三〇日の朝、すでに就業時間に入っているのに、X 4 執行委員は窓に足をほうりあげ、牛乳とパンの食事をしていて、この態度を見かねた上司の Y10 主任が注意したところ、X 4 執行委員はかえってこれに反抗し、結局、表に出て殴り合いになったというものである。最初に殴ったのは Y10 主任であるけれども、そもそもそのような事態になったのは、X 4 執行委員の態度と上司に対する露骨な反抗にある。

しかしいずれにしても、結果的に双方が職場秩序を乱したことになるので、会社は両名を譴責処分にし、Y10 主任については主任をはずして倉庫勤務に配転した。しかるに、組合はこれを承服せず、不当処分であるとして団体交渉の議題としてきた。

(三) 荻窪分室における業務

- (1) 会社は、九月下旬頃から一〇月初めにかけてトレペ各科主任による責任体制をとり、編集業務の遅れを取り戻す努力をしたが、編集員である組合員らの協力を期待することは全く不可能であったばかりか、編集室内における業務処理も組合員の妨害のため不可能であった。そのため各主任は、自己の都合と判断によって、状況に応じて適宜自宅あるいはトレペ編集室以外の会社の職場において編集業務を処理するより外はなかった。
- (2) 会社は、荻窪ビルの一室を営業企画室（荻窪分室）として賃借していたが、夏の会員キャンペーン後の事務処理をするため、たまたま空室であった隣室を二週間位の短期間、臨時に借用していたのである。組合員らは、これをスト破りとか第二編集室とか称して同所に押しかけ、主任らの編集業務だけでなく、キャンペーン後の事務処理業務や、営業企画室の業務も妨害した。

(四) 荻窪分室のトレペ業務の妨害

- (1) 四月一二日、Y11 及びY12 の両主任が、荻窪分室でトレペの小学校及び英語の編集業務を、アルバイト数名を使って処理していたところ、午後四時過ぎ、一〇名位の組合員が突然駆け足で侵入し、両主任及びアルバイトに激しく詰め寄り業務の続行を断念させた。

さらに、会社側の者が退室した後、組合員らは無断で同室に侵入し、窓及び壁に多数のビラを貼りつけ、壁を汚損し、出入口の扉の鍵穴にマッチ棒を詰め込んで使用不能にした。

- (2) 翌一四日午前八時三〇分頃、前日同様、多数の組合員が組合の指令で再度荻窪ビルの九階に押しかけてきた。しかし、当日は、臨時借用の部屋では編集業務は実施されていなかったため、組合員らの攻撃は専ら隣室の営業企画室で執務していたY3 営業室長に集中された。

前日に引き続き、組合員らが朝の仕事開始時刻から、ドアをたたきつける、廊下を多数で占拠する、大声でどなりつけるなどの言動を始めたため、同ビルの他のテナント、特に同階のテナントに多大の迷惑をかけたことから、たまりかねたビル管理人が、警察に通報して救助を求め、騒ぎはようやく納まった。

- (3) 一〇月二〇日午前一一時過ぎ頃、組合員十数名は、再々度荻窪ビルに押しかけ、主任らの責任でしていた編集作業を無断で点検した。その中にアルバイトが校正中の英語科の編集原稿があったことから、その連絡を受けたX4 執行委員は、早速井野ビルから駆けつけた。

他方、Y4 編集責任者と、Y3 営業室長の両名が、正午過ぎ頃、昼食のため九階から下りると、同ビル前にたむろしていた組合員らに路上で取り囲まれ、口々に「スト破り」等いわれのない非難罵声を浴びせられた。

X4 執行委員は、右の責任者両名が多数組合員らに取り囲まれている間に、同階の部屋に侵入し、アルバイトが校正中の原稿を封筒の中まで調べ上げ、中学三年英語科の原稿を強引に持ち去ったため、社長から厳重な返還要求を受け、「そんなものは返せるか」と反抗してみたものの、組合内で協議し、弁護士とも相談の結果、指定時限の午後五時を過ぎて、やっと返還してきたのであるが、

返還したことによって、個人の行動が宥恕されるものでもない。

(五) 出張校正員の解約

- (1) 株式会社東京出版サービスセンターの出張校正員らは、主にトレペ編集室において、編集員らの補助者として、その指示のもとに、トレペのゲラ校正に従事していた。ところが、組合員らによるトレペ編集業務の遅れあるいは原稿不提出によって、校正すべきゲラが激減ないしは皆無となって仕事なくなり、また、現実問題としても、トレペ編集室での業務遂行は、職場の混乱によって不可能な状況であった。やむを得ず会社は、主任による責任体制をもって編集業務を処理し、それについて右センターの出張校正員に対し、主任の指図によって校正作業をするよう求めたが、右校正員らはこれに応じなかった。

組合は、出張校正員らに対し、会社の指示による仕事をしないよう要求し、かつ仕事場から退去させ、監視人までにおいて校正員らに業務をさせなかった。校正員らは原告会社の組合に所属していないのであり、校正作業に従事した時間数によってのみ報酬を受けているのであるが、春闘の際、会社の仕事をしたことを理由に、組合員らから村八分の扱いを受けた者がいることからして、組合の要求に従わざるを得なかったのである。

- (2) そこで会社としては、出張校正員に正常な仕事をしてもらうことができないため、右センターの社長との話合いのもとに、トレペ編集室関係者について解約した。この処置は取引契約上当然の措置であるにもかかわらず、組合はこれをもって解雇であると主張し、解雇撤回の団体交渉を要求し、さらに、一二月のストライキ権確立の主要テーマとした。

会社と右センターの各出張校正員との間の関係は、雇用契約関係ではないし、組合あるいは各出張校正員との交渉によって解決すべきものではなく、右解約の事情もやむを得ないものであった。

(六) トレペ原稿の提出拒否

- (1) 昭和四六年当時の会社の主力出版物はトレペであり、それは教科書に則り、学校の授業の進行度に合わせて各月号が編集されていた。この購買者は「会員」と称される継続的顧客であって、会社は、毎月号を、その前月末までに、会員との契約内容に従って、会員に直接郵送していた。

したがって、編集業務も一か月サイクルをもって正確かつ順調に進行させなければならないし、会員に対しては学習進度に合致した時期に届けられなければならない。これが遅延したときは、商品価値は失われることになるのみならず、直ちに会社の存立に重大かつ決定的影響を及ぼすことになる。

- (2) 会社は、トレペの制作から発行に至る業務の円滑な遂行のため、各主要段階の処理日程の基準を定めていたところ、トレペ編集業務は、先の春闘時においても、組合によって上司を無視した意図的な遅れが生じたが、八月二五日までに脱稿、製版依頼を終了すべき九月号のトレペは、その段階で五日以上の遅れを生じるものが出てきた。八月二五日までに脱稿して製版依頼を終了すべき一〇月号は、その間にストライキもないのに、さらに一〇日以上遅れのものが発生する状況となった。

会社は、このような状況において、脱稿及び校正・責了の期限を個別的状況に応じて指定し、他の工程をできるだけ短縮させるなど、工程管理をして対処してきた。しかし、会社のこのような努力にもかかわらず、九月一三日の第一波に始まる波状ストライキが重ねられると、編集業務は、ストライキ時間数を考慮に入れても、なお著しい遅れの状態となったばかりか、ついに提出されないものまで発生し、もはやこれ以上の猶予を許されない急迫した段階に立ち至り、早急に対処しなければ会社倒産は必至であった。

しかも、トレペ各月号の外部執筆者の原稿はトレペ編集員が執筆者から受け取って握っていたので、会社は、どの程度の原稿ができているのか、校閲がどの程度進行しているのかも、各編集員からの報告を受けない限り、皆目把握できない状態であった。

- (3) そこで、会社は、遅滞が著しく、今後も遅滞が予測される編集室員の編集業務を促進して発刊に間に合わせるため、まず、当該編集員の手元にある原稿の提出を求め、その遅れの程度及び今後の見通しを調査確認し、遅れ回復が困難な編集員に対しては、時間的余裕のある業務を担当させるなどして、全体の業務の進行を調整促進することになった。

右の方針に従い、一一月一日から五日の間に、社長自ら各教科ごとに編集員と面接して状況を聴取した。そして、回復の見込みのある者、あるいはストライキの時間数は別として、なんとか回復の努力をすると答えた者にはそのまま業務を続行させたが、そのような見込みのない者、あるいは、そのような約束もできないし、努力もしないと言明する者に対しては、期限の余裕のある（例えば翌年の四月号等）業務を指示し、その者が現に保管している原稿は会社に提出するよう指示したのである。

- (4) 会社は、これに反発して原稿提出の指示に応じない一部の者に対しては一一月九日、一五日、二六日と、文書をもって業務指示を発した。組合員らの一部は、明白にこれを拒否し、さらに原稿提出命令の「理由」の説明を要求してきた。しかし、会社は、編集員との面接において、その理由を説明し、それぞれ業務指示をしているのであって、ことさら理由説明をする必要は全くなく、しかも、提出指示をした相手も、国語、小学校など、明白に著しく業務が遅れている科目についてだけであり、全般的なものではなかった。にもかかわらず右のような「説明要求」をしたのは、不当な業務指示拒否を正当化しようとする策略にすぎない。

組合員であるトレペ編集員らは、外部執筆者の原稿やイラストを執筆者や制作室から受け取り、これを握ったまま、会社の提出命令も拒否して提出しないため、会社はやむなく再び執筆あるいは制作を依頼せざるを得なかった。そのため会社は、原稿料あるいは制作料の二重払いを余儀なくされるなど、甚大な損害を被った。

5 年末闘争

(一) 組合の要求

- (1) 一一月末頃から一二月にかけての会社の状態は、会社存立の基礎をなすトレ

ペの発行業務がまさに崩壊の危殆に瀕していた。トレペ購読の会員は激減し、売り上げの減少はもとより、不正常的な発行により、未収代金額が約九〇〇〇万円にのぼったが、当然ながら代金回収も遅滞し、公租公課も滞納したため、会社の主要財産はことごとく差し押さえられてしまった。

会社は、運転資金に窮し、一二月下旬の段階では、すでに一二月分の給料の支払いの見通しがたたず、社員に対しあらかじめ協力の要請までせざるを得なくなり、事務部門を挙げて未収代金の回収をはかる緊急体制をとった。そして、これに関し必要な人員配置をしたが、そのうち、組合員である資料室勤務のX13、トレペ編集室勤務のX14に対し、一二月六日から同年末までの間、臨時に右業務の応援をするよう指示したところ、組合はこれを不当配転だと抗議し、同人らはその仕事を拒否した。組合員らは、ストライキ宣言もないまま、特にトレペ編集室員らはその職場を離れて、本社内に滞留し、会社の警告にも応じないという状況であった。

- (2) このような状況の中で、組合は、次のとおり要求したが、同月中に会社が受け取った要求書（団体交渉要求を含め）はこれ一通のみであった。
- ① センターの労働者に対する不当解雇を撤回し、ただちに復職させること。
 - ② トレペ編集室の業務を直ちに平常に戻すこと。
 - ③ 一方的な配置転換を撤回し、今後行なわないこと。
 - ④ 冬季一時金を、一二月二〇日までに全額一括して支払うこと。
 - ⑤ 嘱託社員に対し、正社員なみの住宅手当及び食事手当を一二月から支払うこと。
 - ⑥ 冬季休暇を、一二月三〇日より一月五日まで認めること。
- (3) しかしながら、校正労働者の問題は、解雇問題ではない。派遣校正員は、会社から校正業務を請負った株式会社東京出版サービスセンターが、仕事の内容に応じ適宜人選して会社に派遣してくるもので、校正労働者の問題を団体交渉の議題とすることは、会社の組織上、労使問題とは全く異質なものを受け入れなければならないことになる。

したがって、会社は組合に対し、そのことを説明し、この問題を団体交渉の議題から外すよう求めたこと、すなわち、同問題の団体交渉に応じない旨表明したに過ぎない。

また、年末賞与は、会社の窮状においては〇・五か月分しか支払えなかった。そこで印刷工場従業員に対する貸付が実行されたが、これは、組合の実力による就労阻止が連日行なわれた中で、同従業員らは何とか自己の業務を継続するよう努力してくれたのであり、そのため、勤務状態も異常となり、過重労働となったことから、工場長が個人的に調達した金で自分の部下に対応した。

(二) 非組合員に対する業務妨害

- (1) 組合は、一二月一七日、予告もなく突如ストライキを決行したため、非組合員ら約八〇名は、三鷹駅前午前八時三〇分発の社員送迎バスで会社付近に到着したところで、はじめて右の事態を知った。二、三階の事務室で勤務する者の多くは女性のため、このような状況を見ただけで皆尻込みをしてしまい、近づ

くこともできなかった。

非組合員であるY2製版主任、Y13 発送主任、Y14 会員事務センター主任らは組合員らに対し、入室させてほしいと要求したが拒否されたため、人垣をかきわけて階段を昇ろうと試みたが、組合員らに押し返され、果ては突き飛ばされたり、ひきずり降ろされたため、それ以上無理をすれば怪我をする危険を感じ、入室を断念せざるを得なかった。組合は、初めから通行を阻上しようとする体制のもとに階段を占拠し、通行しようとするのを実力で阻止したのであって、これは何も偶発的な出来事などではなく、組合の既定の方針によるものである。

- (2) 組合は、一二月一八日早朝七時ないし七時半頃から、前日と同様に本社社屋玄関、階段を占拠したため、多数の非組合員は、工程管理室からの入室を試みたが、これまた実力をもって阻止され、入室できなかった。

また、Y2製版主任は、前日の実力阻止にこりて、大一製本側から入室しようとしたが、そこでも組合員数名がスクラムを組み、肘や体で押し返すため、断念せざるを得なかった。

当日は土曜日で半日業務であったが、右の阻止のために結局は当日の業務はできなかった。

(三) 印刷工場従業員及び下請会社に対する業務妨害

- (1) 印刷工場に所属する従業員は、組合に加入していなかったところ、組合のピケにより、一二月一八日及び二二日から二四日までの間、いずれも入社を阻止された。特に二四日夕方には、七、八名が本社社屋の裏側にある大一製本の横を通って入社しようとしたところ、約一五名の組合員が二重、三重のスクラムを組み、体をぶつけて通行を阻止した。

- (2) 組合は、一二月一八日、大一製本の正門扉を無断で締め切り、鉢巻き、腕章をした二十数名の組合員らが鉄柵の門に腰掛けたり、その付近にピケを張ったため、同会社の社員及び外来者が同社社屋に入るのを断念せざるを得ない状態となった。そこで同社社長Y7は、組合に対し、同所でのピケを解くよう要求したが、一蹴された。このような状況は、一二月二九日の会社のロックアウト直前まで続き、大一製本は現実に得意先からの発注も打ち切られるという重大な打撃を被った。

組合は、一二月一八日から二九日まで継続して、大一製本の正門付近でピケを張ったが、大一製本で製本された会社の出版物は、丸和運送の車で富士メールに運ばれ、そこから発送される手順になっていたが、丸和運送のトラックが大一製本から発車しようとする時、組合員らはトラックの前に座ったり、立ちはだかたり、車台の下にもぐったりして、連行を阻止することが度重なった。

(四) 社長に対する業務妨害

組合は、一二月二一日、朝から無期限ストライキに突入し、同日昼頃から本社社屋三階の職場占拠を開始した。同日午後二時頃、社長は、自分が担当している原稿や経理関係の重要書類を持って所用のため外出しようとしたところ、階段の途中で数名の組合員に取り囲まれ、「中身を見せろ」と強要され、鞆を取り上げ

られそうになった。階段下の玄関付近にも多数の組合員がピケを張っており、到底そこを通り抜けることができない状況であったため、結局外出を断念せざるを得なかった。この書類の中には、製版に回すばかりのトレペの原稿があったが、右の阻止によって製版に回せず、別途対処せざるを得なくなったため、トレペの発行が遅延してしまった。

(五) 本社社屋内の泊込み

(1) 本件命令は、組合が泊込みを始めた原因は、会社が本社から製版、トレペ会員事務に関する資材等を社外に移動させたことによるものであるとしているが、会社が業務資材の一部を持ち出さざるを得なかったのは、一二月一七日、一八日の非組合員に対する組合側の違法な入構阻止によって、社内業務が不可能とされたことからの緊急避難行為であった。組合は、翌二一日からの無期限ストライキを予定していたのであって、それに伴う泊込み闘争を企画し、その予備行動として侵入行為がなされたものである。

(2) 本社屋内に無断泊込みをした組合員らは、一二月二一日朝、玄関の鍵を内側から外して扉を解放し、集ってきた組合員と合流して、玄関の内外及び階段を占拠したうえ、無期限ストライキに突入し、同月二九日午前までの八日間、寝具を持ち込み、交替で泊まり込み、三階はすべて組合員らによって昼夜を問わず占拠が継続された。

会社は、退去要求書を掲示し、二二日以降は「通告」と題する書面を交付して退去を要求したが、組合員らは全く応ぜず、暖房器及び電話の無断使用を続けた。会社は、再三使用禁止を通告したが聞き入れられなかったので、暖房装置についてはスイッチを切っただけでは効果がないため、動力操作盤（ヒューズボックス）の電源を切り、封印をして使用禁止の意思を明確にしたが、その封印は忽ち破棄され、同じことが三度も繰り返されたことから、結局右の方法でも効果がなく、三階全体の電源を切った。

(3) 組合員らは、一二月二二日以降、社屋内に石油ストーブを持ち込み、占拠中の玄関内側、階段及び三階で使用を始め、また、会社敷地内と大一製本の正門前の公道上で会社が禁止していた焚火を始めた。

会社は、玄関内側には用紙などが入った段ボール箱を積み重ねており、失火の危険が大きいため、組合及びその場にいる組合員らに対し、直ちに使用をやめるよう数十回にわたり通告を重ねたが効果はなかった。

(六) 印刷物搬送通路の占拠

(1) 会社の印刷工場と、その裏側にある大一製本の工場との間には幅約三・二メートルの空地があり、両工場には右の空地をはさんで相対する外開きの扉があって、その両扉の間の地面を舗装し、屋根をつけて印刷物の搬送通路としていた。そして、八、九月に本社社屋を建築した際、右通路から数メートル離れた両側に、通路と平行した有刺鉄線による柵が設置され、外部から入れない状態にしていた。

ところが、組合員らは、一二月二四日の正午頃、右の搬送通路両側の有刺鉄線の柵のうち、東南にある柵の有刺鉄線を取り払って搬送通路に侵入し、工場

の外開きの扉に接してパレット（印刷用紙を積載する木製の台）を置き、その上に二、三名が座り込んで開扉を不能にし、さらに、その付近を数人がたむろして占拠した。この占拠は、同夜一二時頃になって解かれたので、会社は、早速深夜から早朝にかけて柵の補修及び耐火ボードによる補強をし、さらに、その内側にパレット及び耐火ボードを使って塀を作った。

それにもかかわらず、同月二五日午前六時半頃、組合員らは、有刺鉄線及び耐火ボードの柵を半分にわたって破壊し、内側のパレットの塀を完全に破壊して取り除いたうえ通路に侵入し、その占拠を再開した。

会社は、直ちに組合に対し、塀の修復及び右通路からの退去を要求したが、組合は、全く応ずる気配もなく、以後、同月二七日午後警察官によって排除されるまで、同じ方法及び状態で通路の占拠を継続した。

- (2) 一二月二七日、印刷工場には同月二四日までに印刷を完了したトレペ一月号の刷本が一〇種類位積み上げられており、その出版物は、いずれも年内発送をしなければならないもので、会社としては、一刻も早く右の刷本を製本工場に送り込まなければならない急迫した段階であった。会社は、組合に対して退去要求を重ねたが全く受け入れられないため、方針を再検討した結果、会社幹部による搬送を実行する以外には打開の途はないと判断し、万一の場合に備え、東村山警察署にもその旨連絡して、事態の成り行きを監視することを求めた。

右同日午後三時頃、十数名の会社幹部が通路に赴き、もう一度退去要求をしたが、組合員らの対応が全く変わらなかったため、Y5工場長とY3営業室長が中心となって、座り込みを続ける組合員らをかきわけて印刷工場の扉を開けようとしたが、組合員らに体をぶつけられるなどの妨害を受けた。この段階に至り、近くで右状況を監視していた警察官から会社に対し、これ以上会社側が強行すれば怪我人が出るので、中止して通路から離れるよう指示があり、会社幹部らが退去した直後、警察官らにより組合員らの排除が行なわれたのである。

このようにして、刷本が大一製本によって製本されたことにより、危うくトレペの大部分を年内に発送することができた。

- (3) ところで、同月二七日午後三時過ぎ、警察官によって印刷物搬送通路から排除された組合員らは、本社内屋内になだれこみ、午後四時頃、平常は鍵をかけている二階廊下の扉を会社側がうっかり開けた際、三〇名位が扉の内側になだれこんできた。そして、会社の退去要求にもかかわらず、組合員らは足の踏み場もないほどに座り込み、甚だしい喧騒状態に陥れた。また、組合員ら数名は、警察官に排除された直後、大一製本に押しかけ、同社社長を取り囲み、全くその事実がないのに、「排除に協力したんじゃないか、一筆書け」と強要した。

夜になってもそのまま占拠状態を続けた組合員らは、同所に寝具を持ち込み、多数が泊込みをした。Y6総務室長は、会社の重要書類が二階に置いてあることから、その保全のため、総務室に宿泊することを余儀なくされた。

会社は、再度右の通路両側の有刺鉄線の柵を補修・強化し、パレットで壁を造り、印刷工場の南西角にある出入口及び柵を封鎖した。しかし、右の作業が完了してから一時間ほど経過した午後七時頃、またまた組合によって右のベニ

ヤ板の塀、有刺鉄線の柵が破壊され、通路の壁の一部が破損された。

(七) ガードマンの導入

会社は組合の右一連の暴力的実力行使による業務阻止及び会社施設の破壊に至っては、会社の財産はもとより、非組合員らの生命身体の安全についても、深刻かつ重大な脅威を感じざるを得なかった。

かかる事態において、一二月二七日夜、責任者会議で対策を検討したが、少数の会社責任者らの手をもってしては、もはや組合の不法行動に対応する限界を超えていたので、やむなく同日の夜以降、まず印刷工場の搬送通路の部分に限って、警備会社の警備を依頼することになった。警備員が会社に到着したのは、同日午後九時四〇分頃であり、当夜は印刷物搬送通路の警備に当たった。

翌二八日は、警備員は印刷工場内で待機し、会社施設や構内に無断で多数貼りつけられ、会社の撤去要求にも応じないままの組合のビラやステッカーをはがした。

(八) ロックアウト

(1) 会社は、印刷物搬送通路に対する組合の占拠を排除することによって、ようやく年末までにトレペ一月号の発送の目途はついたものの、組合は、無期限ストライキ突入以後団体交渉の申入れもせず、暴力的争議行為を拡大するのみであり、このような状態は、ますます拡大するであろうと判断するほかはなく、いつ終了するか全く予測は不可能であった。したがって、これ以上右の状態が継続するならば、会社の倒産は必至であり、それも、もはや時間の問題であった。ここにおいて、会社は、ロックアウトの決断をせざるを得なかった。

(2) そこで、会社は、一二月二九日午前九時、ロックアウトの宣言をし、組合員らに対して社屋及び敷地からの退去を要求した。組合員らは、来るべきものが来たというような状態で、三階から寝具等を運び出し、社屋外に退去したうえ、会社敷地内の社屋周辺にたむろし、玄関付近を警備する警備員に挑発的言動をとったり、会社の敷地内で集会を開いたりなどしていたが、まもなく敷地内からも退去した。

(九) 会社の悪宣伝及び企業秘密の暴露

(1) 組合は、会社のロックアウトによって職場占拠による業務阻止が不能となるや、社内における闘争から、会社やその商品について社外に宣伝することにより、会社に根本的な打撃を与えようとする方向に争議戦術を拡大し、一二月三〇日、三鷹、荻窪、吉祥寺の国鉄中央線各駅において、「ニセ商品づくり」、「この外部でつくられたトレーニングペーパーは多くのミスが含まれたもの」、「このエセトレーニングペーパー作り」、「外部でスキップを入れてミスだらけのニセ商品を作り」との記載のあるビラを、一般市民に配布した。

(2) 「ミスだらけ」とは、中学三年英語NP一〇月号のミスを指摘していると思われるが、文章全体にはそのような限定は何もなく、あたかも、会社の出版するトレーニングペーパー全部がミスだらけのごとく虚偽の事実を記載し、さらに「ニセ商品」とは、井野ビル編集室員以外のものが編集業務に従事すれば、「ニセ」物となるというのであろうが、部外者には「ニセ」、「エセ」の言葉

の、普通の意味で理解するのは当然である。

右の文言や内容は、いずれも一般市民に誤解を与えることは明らかであり、それによって、一般市民の購買心を、不当に減殺せしめることを目的としたものである。

- (3) さらに、右ビラには、会社に「九千万円の未収金」がある旨記載されているが、右のことは、団体交渉の席上、会社の窮状の理解を求めるため、外部に発表しないとの約束のもとに、組合に知らせたものであるにもかかわらず、それをこともあろうに会社に無断で、しかも会社攻撃の材料として利用し、一般市民に公表したのである。右ビラにより、会社の信用は甚だ毀損されたばかりか、窮状にさらに追い討ちをかけられた。

さらに、組合は、右の一般市民を対象とするだけでなく、現実の顧客である会員に対し、直接同趣旨のハガキを発送したり、また、都内の小・中学校で同旨のビラを配布するに至っては、もはや組合活動の範囲を超える害意の行動というべきである。会社は、これにより、現実には、会員数が減少するという直接の損害をも被った。

6 不当労働行為の成否

- (一) 組合は、結成直後の要求、春闘から年末に至るまでの紛争と、次々と生起する紛争の経過において、会社が受け入れ難い要求であるにもかかわらず、これが実現しないとすると、結局は、正当な争議行為の範囲を超える実力行使手段に訴えてきた。そして、一二月の段階においては、もはや会社の受忍と対応の限度を超えるに至り、会社の存続も重大な危機に瀕したため、会社としては、やむなく、この暴力的行為の実行者及びその責任者を対象として本件解雇をし、自らを防衛せざるを得なかったのである。

すなわち、本件解雇は、右のような一月から一二月にわたる全経過の帰結として捉えるべきものであるし、そのような立場においてなされたものである。本件命令は、その全体的把握を見失っている。

- (二) 組合事務所の問題については、会社が組合の要求を受け入れることができない客観的・物理的事由があり、かつ、それについて、その段階において受入れ可能な事情の変更がなかったばかりか、ますます困難な状況となったからこそ、結果として組合事務所の社内設置を拒否し続けざるを得なかったのである。しかしそれは、ただ単に応諾しないということではなく、組合に対し、それなりの対案を掲示し、再考を求めている。しかるに組合は、それに対し、全く許容の余地のない実力行使をもって不法建築の挙に出た。本件解雇の理由もそのことにあるのであって、それ以外の何ものでもない。

- (三) 本件命令は、トレペ編集業務をめぐる紛争についても、主任による編集体制、下請労働者に対する契約解除などの認識を全く誤っている。

会社の態度が、組合を刺激することになったとしても、会社の正当な業務遂行を封ずべき理由はないし、組合が正当な争議行為の範囲で対抗する限りならばともかく、正当な業務指示を拒否したり、主任らの業務を実力をもって妨害することを是認すべき根拠は全くない。

(四) 本件命令は、一二月段階の紛争を単に年末一時金をめぐる紛争と捉らえているものであって、その認識は当を得ていない。また、印刷工場の非組合員に対して年末一時金を貸付金名目で加算して支払いをしたと認定した点、組合には、いわゆる「校正労働者の解雇問題」を議題とする限り一時金に関する団体交渉に応じない旨表明したと認定した点、会社が業務の遂行を急ぐあまり組合員を除外し、会社外で業務をするなど、事態の円満な解決を図ろうとしていないと認定した点、会社が棒や盾を持ったガードマンの導入をしたり、搬送通路に有刺鉄線や柵を張りめぐらしたりするなど組合員を物理的に力で排除したうえで業務を強行しようとする対決姿勢をとったと認定した点には、事実認定及び判断の誤りがある。そもそも、物理的・実力行使的占拠は、組合によって先行的に敢行されていたのであり、会社は、瓦解寸前の段階において、正当な争議行為としてのロックアウトに踏み切らざるを得なかったのである。

(五) 本件命令は、解雇通知書に具体的事実の記載がないことを問題としているが、就業規則上の解雇事由条項は明示してあるのであって、解雇事由該当行為は多岐多数にわたり、通知書自体に一々これを列挙することは実際問題として困難であるばかりか、明白かつ急迫な実力行使が現に行われている段階において具体的列挙をしていないからといって、解雇の効力が生じないわけでもない。

また、本件命令は、「昭和四六年春闘における紛争について、会社は、春闘が一応の決着をみているにもかかわらず、争議解決後七か月後にこれを解雇事由に挙げている」としているが、賃金関係についての春闘の妥結があったからといって、春闘時の不当ないしは違法行為は消えるものではないし、これを不問にするとの合意が成立したわけでもない。春闘以後、夏期闘争を経て、全く息をつく間もなく次々と紛争が連続生起し、会社は、これの対応に追われたまま、一二月末には、遂に本件解雇を決断せざるを得ない事態にまで立ち至ったのである。

すなわち、本件被解雇者らとの間に、もはや雇用関係を維持継続することが困難となった以上、そのように判断せざるを得ない全関係事実を以て解雇事由として示すことは、むしろ妥当なことというべきである。

(六) 本件命令は、会社は、「組合の行き過ぎた行為に藉口し、その中心的活動家であった本件被解雇者らを一挙に企業外に排除し、組合の弱体化を意図した」というが、組合を嫌悪しているわけではなく、まことに心外である。行き過ぎた行為は、その責任を問われることはやむを得ないのであって、その行為者が組合の「中心的活動家」であるならば、その組合の体質そのものが批判されるべきである。

7 本件命令のうち、賃金支払を命じた部分の違法

(一) 組合は、一二月二日から無期限全面ストライキに入り、会社は、同月二九日から、本社社屋についてロックアウトをし、双方、四年余を経過してきた。組合は、会社に対し、昭和五一年一月一二日夕刻、右のストライキを解除した旨通告してきたが、翌一三日及び同日以降においても、就労請求あるいは就労要求と称し、依然として従来の争議状態とかわりがない、むしろ一層エスカレートした行動を展開し、労使間の交渉は不可能な状態にあったことから、会社は、右のストライキ解除が偽装であり、組合員らが真実正常な就労をする意思を有しないもの

と判断せざるを得ず、当面、事態の推移を見極めるため、ロックアウトを維持した。組合の「スト解除通告書」では、わざわざストライキ権確立の課題事項を列挙しているが、本件労使紛争の中心課題である一〇名解雇に関する事項にはなんら触れられておらず、組合は、「就労請求」とか「就労要求」とかいいながら、真実平常な就業をする意思がなく、それを名目に掲げながら、いわば「隠れスト権」に基づく争議行動により、会社が受け入れ難い状況を作り出し、闘争の形態・手段としたものと断ぜざるをえなかったのである。このような状況のもと、団体交渉は、昭和四七年以来同五一年一月までの間、昭和四七年一〇月に二回、単発的に行われた以外、四年間も開催されなかった。

その後、諸々の経過を経て、会社は、昭和五一年五月九日、組合員らに対し、同月一二日午前九時（業務開始時刻）をもって前記のロックアウトを解除すること及び指定の業務場所で指定の業務につくべきことを指示した。

しかるに、組合員らは、右の会社の指示に従って就労することなく、「組合員の就労の件」で団体交渉を申し入れ、種々の論議を構えたすえ（なお、この間、争議行動は止んだわけではない）、同月二六日の就労説明会において、会社から促され、同年六月一日から就労することを表明した。ただし、六月一日からの「就労」の実態は、到底正常な就業とはいえない状況であった。

そして組合は、右就労復帰の三日後の六月三日には、「争議全面解決のためのストライキ権」を確立し、職場の内外において頻繁に争議行動を重ね、今日にまで及んでいるのである。

- (ロ) 昭和五一年一月一二日、都労委は、本件被解雇者らの原職復帰を命じ、バックペイ及びポストノーティスの救済申立を棄却する本件初審命令書を、会社及び組合に交付した。これに対し、双方ともその不服部分について再審査の申立てをした。本件初審命令書の交付は、一般に話合いのきっかけとなる可能性を含むが、本件では、むしろ、労使間に新たな緊張状態を発生させ、組合は、職場奪還をスローガンとし、闘争現場を社外のほか、社内の職場にも求めることになった。本件初審命令を受けた後、団体交渉に関して、双方で話合いが重ねられ、この間、会社は、同年二月一三日には、団体交渉を開催するための九項目の提案をするなどし、同年三月九日から二三日までの間の五回にわたる団体交渉において、労使双方とも本件初審命令を尊重し、これに従って解決することを提案したが、組合側は、独自の論を構え、要するに、会社が組合側の救済申立事項のすべてを受け入れるほか、解決金も支払うよう、およそ和解交渉とは掛け離れた要求を頑なに主張したため、交渉は平行線をたどった。

組合は、昭和五一年三月二七日、社長以下会社側交渉員を一一時間にわたり暴行脅迫をもって拘束し、組合作成の確認書に署名させ、さらに、同月三十一日、団体交渉開催を要求して本社の塀・柵を破壊して侵入した。会社は、組合に対し反省を求めるとともに、会社側出席者の身体的安全自由を保障するならば、団体交渉を再開する用意があると通知した。しかし、組合には一片の反省すら存在しなかった。右の「監禁団交事件」及び「本社侵人事件」は、刑事事件として起訴され、組合の関係者はいずれも有罪とされ、その判決が確定している。

(三) 組合結成以降、昭和五〇年までの間、組合の争議行動は多岐にわたり、かつ、不法な態様において、極めて頻繁に続けられ、昭和四六年中の不法争議行為が本件解雇の事由とされたのである。

昭和四七年中は、組合員による本社前ピケが続けられ、非組合員が就業のため入構することを実力阻止するため、組合員と警備員との間に、多数のトラブルが発生し、また、組合員が会社の荻窪分室に頻繁に押しかけ、業務妨害を重ねた。さらには、社長や会社幹部の自宅への襲撃が繰り返された。そして、同年六月一二日には、Y15 人事室長に対する集団リンチ事件が発生し、同年一二月から昭和四八年三月頃には、本社の施設に対する物理的攻撃・破壊行動が多発した。組合員らは、同年七月二七日には、支援者とともに、突如、本社構内に乱入して警備員に襲いかかり、負傷させ、昭和四九年一月二八日には、別件で東京地方裁判所八王子支部に出頭した社長に対し、裁判所内で待ち受けて、集団で暴行を加え、さらに帰路も、門前で取り囲んで阻止し、再度暴力行為を働いた。昭和四九年三月から六月にかけて、武蔵野分室に連続して二〇回にもわたり押しかけて業務妨害を繰り返し、その間の六月七日には、組合員が突如襲撃し、その侵入を防止しようとする警備員と衝突し、双方負傷する事件が発生した。昭和四九年四月から七月にかけて、組合員らによるY6 総務室長の自宅襲撃が連続して一五回にも及んだ。昭和五〇年五月から一二月にかけて、組合員らは、会社と取引のある日報エージェンシーへ連続一五回にわたり押しかけ、営業妨害を重ね、その間の一〇月二四日には、三名が出勤した警察に逮捕された。

以上のような組合の争議行動は、本社社屋前でのピケにとどまらず、本社通勤バスの発着所でのバスの運行妨害、本社以外の、組合員らが所属しない職場において、非組合員の就労を妨害し、管理職を吊し上げ、取引関連会社において業務妨害をするなどのほか、社長及び会社の幹部の自宅攻撃等、多岐にわたっている。

(四) 組合は、昭和四六年一二月二一日から、ストライキを維持しつつ、延々と不法争議行動を続けてきたのであって、この間、会社は、人的にも物的・経済的にも莫大な損害を被り、組合の積極的、意図的な実力行使による業務妨害ならびに財産侵害、さらには人権の侵害に及ぶ争議行動が続く限り、この被害は絶える見込みはなかった。

会社のロックアウトは、もっぱら、組合の右不法争議行動に対する防禦としてなされたものであり、これを維持する必要性は、前述のとおり経過において、ますます強まってきたことこそあれ、一時期たりとも解除すべき状況には至らなかった。ましてや、初審命令書が交付された直後の激昂した時期において、前述のとおり争議行動が拡大強化されつつある最中に、ロックアウトを解除することなど、思いもよらぬことであった。

三 組合らの主張

1 組合結成後の労使関係

(一) 団体交渉開催の引き延ばし

会社は、組合の結成通知を受けるや、団結を切り崩し、この拡充を阻害しようとして、組合からの団体交渉申入れに応ずることを棚にあげて、Y16 人事室

長及びY17 事務室長ら管理職を動員して、事実無根の悪質なデマを流布させ、組合への加入を妨害し、加入した組合員の脱退を勧奨した。会社は、その後も、労働者の組合加入の動向を知ろうとして、組合の要求していた組合室貸与とからめて組合員の名簿提出を執拗に迫り、組合員の名簿を明らかにすれば六坪の広さの組合室を貸与するが、これを明らかにしない限り三坪の広さしか貸与しない、と言いはった。会社は、組合結成の通告に当たって、組合が一月二二日に開催を申し入れた団体交渉について、組合問題を勉強する時間がほしいとかの口実を設けてこれを開かずに引き延ばしていた。

(二) 会社の不誠実団体交渉

会社は、二月九日から三月六日までに開かれた五回の団体交渉の中で、就業時間内の組合活動を認めることの要求について、組合から、就業時間内の組合活動が組合定期大会、執行委員会、労働講座への参加といった必要最小限のものを指すと説明を受けても、労使間で一定のルールを作り出すという態度を示そうとしない姿勢に終始した。掲示板については、第三者の目にふれては経営上まずいと一点張りで拒否し、また、組合室貸与については、組合員名簿の提出を固執した。嘱託の正社員化、土曜日半休の要求に至っては、当初は、「会社の死活問題だ。あなたたちは会社を潰すつもりか」と怒号し、人事同意約款の要求については、「一切口出しさせません」と宣言する始末であった。

2 昭和四六年春闘における紛争

(一) 団体交渉における会社の態度

社長は、組合のベースアップの要求について、盗人たけだけしいと公言してはばからず、「昭和四六年度正社員昇給テーブル及び初任基本給（案）」との対案を掲示し、これに最後まで固執した。会社の右回答は、いわゆる世間並みといわれる一万二〇〇〇円台のベースアップ水準を大きく下回る内容であった。嘱託の正社員化の要求については、「これを会社が呑むなら会社は倒産するばかりだ。こんなことは三井、三菱の大独占を倒さない限りはできない」「嘱託というのはそもそも企業の安全弁だ。労働力の安買いだ」と居直る始末であった。また、人事同意約款の要求について、「君らは会社の人事権を取って、会社でも乗っ取る気なのか」と一喝し、また、土曜半休制については、「そんなことをしたら会社が潰れる」と対応していた。

会社、ことに社長の対応は、妥協点を見出そうとしない対応であったことから、組合が要求の趣旨を忍耐強く説得しても聞く耳を持たぬ態度をとり続け、これが組合員の反発を助長させていった。

(二) 会社の団体交渉拒否

また、会社は、三月二六日に組合の四項目要求を受け、三月三〇日と四月九日に団体交渉を開催したが、誇大な口実をつけて、ほぼ要求を全面的に拒否し、ベースアップの回答も示さなかった。会社は、四月一〇日、前日の団体交渉の席上、「組合との交渉が妥結する前に非組合員からの要望があれば非組合員だけ先に昇給分を支払っていいのか」とのY6 総務室長の組合に対する愚弄した発言に対して、X5 執行委員が「やりたきゃ勝手にやりゃいいじゃねえかよ」と言ったこと

にいいがかりをつりこれを「口実にして謝罪文を出さないかぎり団交を拒否する」と通告し、次いで、団体交渉ルールを確立したいと称して交渉人員を三名、時間を一時間に制限する提案を行い、これに応じなければ団体交渉をしないと言い張ってその後の団体交渉を中断してしまった。このため、組合が、四月二十七日、臨時組合大会を開催し、団体交渉拒否の事態を打開するためにストライキ権を確立したところ、会社は、やっと同月二十八日に団体交渉に応ずるようになったが、ベースアップの会社回答すら提示せず、五月四日に至ってはじめて「昇給テーブル」といったいわば給与体系のゆがみ是正案をもってベースアップについての会社回答として提示してきた。組合は、従前の賃金をどの程度底上げされるのかという世間一般のやり方でベースアップの回答を出してもらいたいと主張して、五月七日以降同月二五日まで団体交渉を積み重ねたが、これに対して会社は、右是正案を固執して再考しようとはせず、平行線をたどるに至った。

(三) 会社のストライキに対する姿勢

- (1) 組合は、五月一八日、ストライキを決行せざるを得なかった。会社は、このことを予想してか、職制を中心として「組合対策協議会」を設置して対抗手段を協議し、団体交渉で合意を見出して解決を図ろうとせず、ストライキがあっても社外で編集出版作業を継続していく方策を練るといった姿勢を貫いた。会社は、五月一八日はじめてのストライキを受けるに及び、労使で妥協点を探る姿勢をとるのではなく、会社の主張に屈服させることで春闘を乗り切って組合結成を有名無実なものとしようとした。
- (2) 会社は、五月二五日、第二波のストライキに備えて、組合員から手持ちの原稿などを職制の手中に納めさせ、職制をして社外で編集出版作業を続行させるとの戦術をとることとし、ストライキを無意味にしよう企図した。

(四) ストライキの妥結に至る事情

- (1) 会社は、組合の争議に対し、ストライキ突入の翌日である五月二十七日からほとんどの責任者が出社せず、同月二十六日出社した社員（非組合員）のほとんどが組合の説得行動に応じて自発的に出社をあきらめたので、同月二十七日から社員を会社外に用意した業務場所や各社員の自宅において組合員の代替業務に従事させたが、この業務のために前日深夜ひそかに業務資材を社外に運び出し、井野ビルの製版室においては、封印をはがして組合員の資料等も持ち出した。
- (2) 組合にとってはじめての春闘は、後退を余儀なくされ、出版労連の平均賃上げ額一万二二四一円を大きく下回る額で妥結せざるを得なかったばかりでなく、懸案であった嘱託の正社員化、人員配置の適正などを棚上げとしなければならなかった。組合は、会社の力による抑圧政策に抗して闘った末、六月四日、ほぼ会社回答に従う形で春闘を終結せざるを得なかった。

(五) 丸和運送の印刷物搬出

- (1) 会社は、五月二十六日深夜の搬出によって必要なものは搬出を終わっており、加えて同月二十七日夜の強行的搬送計画が住民の抗議によって失敗したため、実はその後の搬送はあきらめていたのであって、丸和運送のトラックは、同日午前、会社に来て印刷物を搬送しようとするポーズをとったに過ぎなかった。そ

の際、組合員の一部が運転手に対して搬出を止めるよう説得したが、それは二、三名の組合員であり、そのほかの組合員は日陰にいたり、周辺でたたずんできたりしたのであって、トラックのまわりに寝そべてその運行を妨害したことはなかった。

- (2) 会社幹部の業務とは、五月二七日午後一〇時過ぎの社長らによる印刷物等を強行搬出することであり、会社にとって正常なものではなく、各主任らを非常呼集したストライキ破壊行動そのものであった。また、組合員らは、当日夜は七、八名に過ぎず、十数名を数える会社幹部や丸和運送の運転者らに対して物理的に抵抗したわけでもなく、また、抵抗できる状況にもなかった。

ところで、五月二六日深夜の業務資材の持出しに際して、隣家の庭が踏み込まれるなどの行動があり、翌二七日午前、隣家主婦が会社に抗議したところ、社長がこれに应对せず無視をした事実があった。このため、組合員が同月二七日深夜の再度の業務持出しに際して、抗議したところ、周辺住民らも会社の非常識な行動に怒って会社に強く抗議する行動をとったため、社長らは強行搬出を断念したのが真相である。

- (3) 印刷物の搬出ができなかった点をめぐる真相は、大一製本の運転手が中央美術にいた組合員との間で搬出についての話し合いを行い、第三者たる中央美術に迷惑をかけないため、組合員が付き添って（組合員X15のみが運転台に運転手の了解の下に同席したが、そのほかの組合員は車に並行して歩いていた）、本社に向かった。ところが、この進行過程で、大一製本の運転手は、約束に反して方向変更をしようとして組合員を轆きそうになったので、助手席に同乗していたX15が車を止めさせ抗議したところ、運転手は再び中央美術に引返し積荷を降ろして走り去った。

(六) 組合員の泊込み

組合が旧本社社屋に泊まり込むこととしたのは、会社が社外に密かに設けた業務場所で、代替労働力を使用して業務を継続しようとし、組合の気付かないすきを狙って五月二六日に業務資料等を社外に運び出すという卑劣なスト破り策に出たため、会社の業務持出しを監視、防止するため、同月二七日夜から本社二階事務室内及び廊下に七、八名の組合員が泊込みで滞留するという戦術をとらざるを得なかった。会社は、組合の泊込みに対して特段の注意はせず、Y6総務室長が会社責任者として終始泊まり込んでおり、そのほかの責任者はほとんど出社しなかったが、たまたま出社した責任者らは組合員らと談笑したり、菓子を差し入れたりしていたのであり、組合の占拠の態様は平穏なものであったし、会社の管理を物理的に排除するというようなものではなかった。

(七) 春闘の妥結

- (1) 会社は、争議責任を互いに追及しないこととするとの組合の申入れを承諾し、六月四日、団体交渉の席上、組合との間で、会社、組合双方ともに春闘期間中の行為については一切の責任追及を行わない旨の免責協定を締結した。組合は、右免責協定の内容を文書にすることを求めたが、会社は、金融筋等への配慮からこれを文書化することを避けたいと述べた。組合も、これからの正常な労使

関係を築くことを考慮してあえて会社に文書を要求せず、団体交渉メモにこれを記載するにとめたのである。組合は、右合意の存在を組合員集会で報告しており、執行委員のみならず、全組合員が右合意の存在を承知した。

- (2) 会社は、右免責協定があるがゆえに、本件解雇をした昭和四七年一月三日までなんらの処分をしなかったのであるが、本件解雇に至り、突然右協定に違反して春闘時における組合活動を取り上げ、解雇事由の一部としてきた。

春闘争議に関する会社の解雇事由の主張は、労使の協定による信頼関係を裏切るものであり、労働協約違反として法律上無効であるばかりでなく、かような協定違反をしてまでも組合中心人物を会社から排除し、組合活動に打撃を与えようとする意図に基づくものとして、不当労働行為に該当するといわなければならない。

3 組合事務所の移転・設置をめぐる紛争

(一) 本社移転計画の内容

- (1) 社長は、七月中旬頃に至り、春闘によって対外的信用を失墜したと称して三菱銀行ビルの借受けを辞退してしまい、組合に対し、「ストをするような会社では、あのようなビルに入るにふさわしくない」と説明した。このような態度は、組合に対する自らの不誠実な対応が原因して争議状況の長期化を招いたことを棚に上げ、その原因を他者に転嫁するパターンの表れであり、組合の不信を増幅させる態度であった。会社は、三菱銀行ビルへの移転を中止した代わりとして、七月一九日午前、組合に対し、管理部門及びトレペ編集部門を東村山市の会社用地に新設される本社社屋に移転させると通告し、本社の施設を説明するとともに、移転に伴って生ずる通勤、昼食等の問題について組合三役と協議した際、会社用地内にトレペ編集室のための社屋を新築し、同用地内に組合室としてプレハブも建てる旨言明していた。そして、Y6総務室長は、同日午後、一緒に会社用地の見分に赴いたX10執行委員長に対し、現地でプレハブを建てる位置を指示していた。

- (2) ところが、社長は、本社内でトレペ編集に従事していた非組合員らを含む編集員から直接移転計画について説明してもらいたいとの要望を受け、この説明会の中で、原稿の依頼などをするためには都心に近い方が望ましいし、遠隔の地での編集は何かと不都合を生じかねないとの意見を出されるや、これに激怒して一方的に説明会を打ち切ってしまう、数日後に、トレペ編集室を従前製版部門の職場であった井野ビルに移転すると発表した。この説明会は、いわゆる労使交渉ではなく、業務処理をめぐる意見交換の場であったが、自分の考えに楯突く意見が出たことに立腹してワンマン振りを発揮したのであった。このようにして、本社移転計画は二転三転したあげく、管理部門・印刷製版部門を現本社へ、トレペ編集部門を井野ビルへそれぞれ移転させ、教育ノート編集部門・営業部門・教育開発研究所等は従前通り武蔵野地区のビルに分散したままとすることになった。

(二) 労使関係の推移

- (1) 組合は、三月一二日付け念書及び七月一九日午前中の社長の言明に基づいて、

本社内に従前と同一規模の組合室を貸与されるものと信じて疑っていなかったところ、社長がこの約束を反古にしかねない気配を察知したので、八月一日、会社に対し、職場が東村山市と武蔵野市とに二分されたことを考慮して、各一か所に組合室を貸与するよう要求した。これに対し、社長は、本社内に組合室を貸与せず、三協マンションはおろか井野ビル内に机を置くことすら拒否する挙に出た。これは、解体される旧本社内に貸与されていた組合室の取り上げであって、組合活動の拠点の締め出しを宣言する背信的な回答であった。井野ビル内に組合用の机一個を置きたいとの要求に対しても、「スペースがない」「通行に支障がある」などと理由にならない口実を言い立ててこれを拒否した。

(2) 会社は、会社内の組合室貸与を頑なに拒否するだけでなく、旧本社内にすでに貸与されていた組合室の明渡しを実力で強行しようとした。そして、会社は、九月一〇日、組合から、組合室の設置をめぐる団体交渉の申入れを受けた際、組合室立退きの通告を撤回するように申し出られたことに対し、同日夕方、本社移転で忙しいとして団体交渉を拒否するかたわら、同月一三日から旧本社内の組合室の電気・ガス・水道を一方向的に止め、翌一四日から旧本社社屋の解体工事を強行した。組合は、旧組合室を解体されてしまえばどこにも行くところがなくなってしまうことから、同月一六日、支援の労働者を交えて本社敷地で決起集会を開き、会社の暴挙に抗議した。これに対して会社は、玄関等すべての出入口を施錠し、出勤してきた非組合員までシャットアウトして組合の抗議を黙殺する姿勢をとったが、組合の粘り強い団体交渉申入れの前に拒否し続けることができず、社長が、本社玄関前に参集していた組合員らの前に姿を現して団体交渉に臨んだ。また、会社は、旧本社社屋の解体を終えて旧組合室の取壊しを残すのみとなるや、解体業者に対し、旧組合室の取壊しまで解体工事代金を支払わないといった圧力をかけたりもした。

(3) ここに及んで、組合は、念のため、九月二〇日に団体交渉を開くよう申し入れ、これが拒否されるといったことになれば、すでに社長、Y6総務室長が組合に貸与するプレハブを建てると言明していたことをふまえ、本社内に旧組合室と同程度の組合室を建ててこれを容認させていく以外に方策がないとの結論を出した。そして、組合は、旧本社解体で生じた古材をもらい受けて組合室の仮設準備を行い、九月二〇日、会社に対し、組合の存立の危機を回避するため、本社内に組合室仮設も辞さないとの態度を示して団体交渉を申し入れたが、会社から拒否されてしまったので、本社敷地の片隅の空地に旧本社内ですでに容認されていたのと同一規模のプレハブを急造し、会社に対し、今後労使交渉で組合室の設置が合意されるまでの仮設組合室としてこれを使用するが、合意された内容に従い、取り毀すことにやぶさかではない旨通知した。組合は、井野ビル内の書籍を積み重ねてあった廊下を片付け、九月二三日の団体交渉で会社から容認されることになった脇机を一個置いた。会社は、この脇机を容認したことを今度は逆手にとって、本社内の組合室貸与を拒否する理由に付け加え、仮設の組合室からの退去を執拗に求め続けるに至った。九月二八日のストライキを背景とした団体交渉においても、会社は、あいかわらず、本社内の組合室

貸与を容認しようとはせず、紛争を一方向的にエスカレートさせ、組合潰しに専念するに至った。

- (4) 会社は、会社内に組合室を設置させないとの方針をとるに至ったのと軌を一にして、組合員に対する個人攻撃を行うようになった。Y9 コンピューター室長は、社長の意を受けて、八月二〇日の組合大会で執行委員に選出された組合員のX12に対し、同月二四日、「当室で執行委員になったものがあるか」と詰問し、Y6 総務室長も同月二五日「執行委員になったのか」と問いただした。そしてY9 コンピューター室長は、夏休みで北海道帯広市に帰郷していたX12の実家まで電話をして、執行委員をやめないならば配転すると恫喝し、さらに、二日後の同月二七日にも右家に電話をし、X12をして役員をやめると言わしめた。九月二日に出社したX12は、この辞任強要が社長の指示でなされたことを知り、あまりにも卑劣なやり方に憤って、この間のいきさつを組合に報告し、善処方を委ねた。組合は、結成当初もかかる切崩工作を受けていたので事態を重視し、会社に事実関係を追及した。会社は、この問題については、一〇月六日に至ってこの事実を認めてやっと謝罪した。次いで、八月三〇日、会社のお先棒を担いでいたY10 英語主任が些細なことを激昂し、X4 執行委員に対し「大体お前の態度はよくない」などと詰め寄り、同人から抗議されるや、いきなり同人の左鼻筋を手拳で殴りつける事件を生起させた。この事件につき、会社は、九月七日、同人に対し、譴責処分を付した。先制攻撃を防御したX4 執行委員を喧嘩両成敗の口実で処分したのであるが、これはX4 が執行委員であるが故の不当な処分であったので、九月八日の団体交渉でその非を認めざるを得なかった。

4 トレペ編集業務をめぐる紛争

(一) トレペ編集業務体制

- (1) 組合は、九月から一〇月にかけて、会社に対し、本社移転に伴って明け渡した組合室にかわる組合室を社内に設置することを軸とし、この間生起したX12・X4 両執行委員にかかる不当労働行為に対する謝罪をすること、社内に掲示板を設けること及び団体交渉を就業時間内に行うことなどを要求し、会社の高慢で不誠実な対応に翻弄させられ続けた。会社は、九月二三日の団体交渉で、掲示板の要求について、「以前と変わりません」「本社二階に掲示板を作るとは非常に危険があります」と応対し、団体交渉を就業時間に行うことを初めて応諾した。その後、会社は、九月二八日に至り、本社二階に掲示板を設置することを容認し、組合の建てた仮設の組合室を実力で取り払うことはしないと声明し、一〇月五日及び一〇日の団体交渉で組合が本社内に組合室を仮設したことにつき、組合と会社とは考えの基盤が違うし、これを容認すると銀行筋からの融資が受けにくくなって会社の発展の障害になりかねないと表明した。組合は、これらの会社の言動が従前の硬直した態度を変化させてきたものにとらえて、一〇月一日、臨時大会を開き、本社内の仮設組合室が黙認されるかもしれない状況があると判断してこれを継続審議することとし、井野ビルの組合機及び本社の掲示板、X12・X4 両執行委員等の問題で会社がその非を認めざる

を得なかったこと、就業時間内の団体交渉を会社が応諾したことを評価して、この間の紛争を一括して終結させる方針を決め、翌一二日の団体交渉でこれを会社に提案し労働協約を締結したいと表明した。ところが、会社は、仮設の組合室問題について、継続審議することを拒否し、これの取扱いに拘泥して後退の姿勢を示して、結局、労働協約の締結を拒否し、一〇月一六日に開かれた団体交渉においても、仮設した組合室を取り壊さない限り労働協約を締結しないとの姿勢を示し、その席上、社長は、「今、会社は第二編集室を作って編集態勢を整えている。今頃、組合が收拾するといっても会社は困ります」と述べ、組合員を排除した編集業務態勢作りに乗り出したことを表明した。会社は、あくまでも組合の存在を圧殺しようとする新たな攻撃を目論んだことから、今日に至る泥沼化した長期の紛争の出発点となった。

(2) トレペ編集室のY11 小学校主任、Y18 国語主任らは、一〇月九日から相次いで出勤しなくなり、担当編集員との連絡も途絶してしまった。そして、これらの主任は、秘密裡に営業企画室のあった荻窪ビルや自宅などで独自にトレペ編集業務をしていた。編集員からこの事態を問われた社長は、「それでは明日調べてみます」ととぼけ、このような事態を知らなかったのかとの質問に対し、「それは答える必要がない」といって逃げを打つ始末であった。このように編集業務の流れの中心に位置する主任が編集室から雲隠れするに至ったので、担当編集員への仕事の流れがストップしてしまった。担当編集員が執筆したりした原稿を製版室へ回してタイプ打ちなどを依頼すると、それらは、二度と担当編集員の手元に戻らず、社長以下の職制で作られたいわゆる第二編集室へ回り、そこでアルバイトらを駆使して密かにトレペを編集するといった態勢をとったのである。このため、組合員が大半を占める編集員の仕事が吸い上げられて干されてしまうようになった。

(3) 社長は、社内から組合室を奪い取ることを固執したことに端を発した紛争状態を労使交渉で決着させようとしなかったことによって生じた業務の支障を、一方的に組合に転嫁し、「お客様の迷惑が非常に甚だしいわけですから、会社としてもなんとかしなければならぬということで編集の主任で責任体制をとり、期日に間に合う出版をすることにした」と広言して憚らない態度をとった。社長に迎合するY19 編集室総務責任者、Y 2 製版主任らも、編集員からなぜ原稿などが担当者の手元に戻らないのかとの問いに対し、「私は分からない」といった返答をしながら、密かに、荻窪ビルや立川市の旅館などに集合し、新たにアルバイトを雇って編集出版作業を行うことにした。

(二) 主任によるトレペ編集作業に対する抗議

(1) 編集員は、刻々日干しになっていく状況に置かれるなかで、日々自らの担当原稿の行方を探し求める以外に仕事がなくなってしまった。ところが、一〇月九日頃に、X 4 執行委員の担当である中学三年英語「ニュープリンス」一〇月号が同執行委員の知らないうちに発行されていることが判明した。この一〇月号は、英語主任を兼ねていた社長との間で九月八日に開かれたミーティングにおいて、同執行委員が担当することが確認され、これに基づいて同執行委員が

校正ゲラを作成していたものであるにもかかわらず、この校正ゲラを同執行委員の手元に戻さないでこれを廃棄し、別途にY10 英語元主任をして密かに作成させた原稿で出版したものであった。しかも、この一〇月号には、全三〇頁中に一〇〇か所に及ぶミスがあり、これを意に介さず出版を強行し、このことについて、社長は、平然と「ミスがあっても出版しないよりいい」「本さえできれば少々の誤りはよい」「あなたがたの仕事は全く信用していない」などと言い放った。

- (2) 組合員らは、一〇月一三日、秘密裡にトレペ編集をしていた荻窪ビルに赴き、そこで、Y11 小学校主任が中心となってアルバイトを手足に使い小学校科トレペの一〇月号を編集している現場を見分し、しかも、本来編集にタッチするはずのないY12 工程管理室主任が英語科トレペの一〇月号を編集していることを現認したため、Y11 及びY12 両主任に対して、スト破りのようなことをせずに編集業務を担当者に戻すべきであると訴えたが、両主任が「社長命令でやっている」と繰り返すのみであった。
- (3) 組合員らは、一〇月一四日、Y 3 営業室長に対し、密かに編集業務をしているのはおかしいではないかと訴えたところ、同室長は、「編集業務は一切していません」と平然と嘘をいい、自ら力任せにドアを閉めたことからドアのガラスを破損しておきながら、その場に寄せていた警察官に組合員のせいであるかのようなポーズをとった。そして、その後に現地にきた社長は、組合員らに対し、「馬鹿」「気狂い」などと連発して罵倒し、話にもならない騒動を演じて見せた。

本件命令書が一〇月二〇日の組合員らの行動について認定した事実のうち、組合員約一〇人がY 4 編集責任者とY 3 営業室長を取り囲んだとの点及びX 4 執行委員がアルバイトが所持していた社長執筆にかかる英語のトレペ一〇月号の校正原稿を取り上げたとの点は誤認である。

(三) 校正労働者の解雇

- (1) 会社は、一〇月七日、突如、トレペ編集室に勤務していた校正労働者五名を解雇し、翌日いったん撤回したものの、同月一日、右五名のうち三名に対し再解雇を強行した。校正労働者らは、同月一八日、本社に赴いて社長らと会い、解雇の撤回を求めたところ、社長は、組合員排除のために設けたいわゆる第二編集室において、会社に協力しない限り解雇するといった露骨な対応をとり、校正労働者から立場上中立でありたいという意見が出されたことに対し、「中立の立場などというものはありえません。仕事をするかしないかの二者択一あるのみです」と答えた。校正労働者は、このような会社の姿勢に唾然とし、同じ働く仲間の足を引っ張るようなことをするわけにはいかないとの態度をとり、会社に対する協力を見合わせることにしていたところ、同月二一日、校正労働者全員が会社から解雇されてしまった。
- (2) また、九月二三日、社長は、春闘のときも自宅等で編集作業を手伝わしてきたアルバイト二名を本社に呼び出し、「今度は編集室の仕事ではなく、私の方から仕事を出すようになった」と言い、荻窪ビルにおいてX 4 執行委員担当の

中学三年「ニュープリンス」の校正をすることを命じた。ところが、このアルバイト兩名は組合員と面談したことを咎められ、一〇月一三日、突如、解雇された。同月末ころには、Y6 総務室長、Y20 人事主任らが、その余のアルバイトを本社に呼び寄せ、「会社はこのままでは編集室を運営していくことができないので、会社の指示する場所で働いてもらいたい。もし協力してもらえなければ辞めていただくしかない」と述べ、これに納得し得ないとしたアルバイトらは、十一月一〇日、解雇されてしまった。

- (3) さらに、Y19 編集室総務責任者は、一〇月二九日、かぜで休んでいた組合員のX16 数学主任の自宅に赴き、同夜開かれる主任連絡会議に出席するよう要求し、わざわざ会社に同主任を同道した。同会議の席上、社長は、職制を前にして「組合のために進行が遅れたトレペの刊行は、今後ストがあってもそれに無関係に進めていく態勢を作った。先日、校正をしていた東京出版サービスセンターの労働者を解雇し、会社に従わないアルバイトの首も切った」と得々と演説を行ない、X16 主任に対し、「今後ストがあっても確実に本が出せるか出せないかそれを答えてもらいたい。会社としては主任にその責任を任せているのだから、その保障がなくては困る」と迫った。同主任はこれに対して、会社の組合に対する今の対応ではストライキは不可避とならざるを得ず、ストライキになればその分だけ業務が遅れることになるとの趣旨で反論したところ、これに対して、社長は、「そうですね。それではあなたの分担している仕事はY4 編集長に預けなさい」と語気鋭く言い放った。そして、翌三〇日、Y6 総務室長は、X16 主任を喫茶店に呼び寄せ、数学主任の辞表を出すように強要した。
- (4) 従来、トレペの執筆者との間の連絡、原稿授受は、組合員の大半を占める編集員がしてきたのであるが、一〇月二〇日、会社は、執筆者に対し、「原稿の授受を目下スト騒ぎをしている組合員ではなく社長以下の主任を通して行なうので、組合員との間で授受したりした場合には会社の手許に原稿が届かないこととなり、原稿料の支払いに行き違いが生じます」との趣旨の通知を出し、原稿料の支払いをねたにして組合員と執筆者との接触を切断しようと図った。
- (5) ここに至って、会社の組合に対する徹底した排除路線はエスカレートし、後戻りの余地を自ら断ち切って社長のワンマン性が発揮されていくことになった。一〇月二三日の団体交渉で校正労働者の解雇について、団体交渉議題に取り上げないと断言し、トレペ編集員の仕事干し上げにつき、「君らのストに対抗していくためには仕事を取り上げることは当然のことである」と胸を張り、トレペのミスやアルバイトの解雇につき、「約束を守らないから契約を解除した」と突っぱねる態度をとった。この段階でも、組合は、同月一日の收拾方針に即して事態の解決を追求しようとしていたが、これらの会社の姿勢の前に水泡に帰した感があった。

(四) トレペ原稿等の提出状況

- (1) 会社は、十一月に入り、これまで密かに作り上げてきた「第二編集室体制」の完結を目指すこととし、直接、組合員に対し、会社か組合のどちらをとるかを迫り、会社の労務政策の是正を求めようとする者から担当業務全部を取り上

げてしまう挙に出た。すなわち、一一月一日には小学校担当、二日には国語担当、四日には社会担当、五日には数学担当の各トレペ編集員を本社会議室に呼びつけ、ストライキに関係なく納期に間に合うように仕事ができるかどうかを詰問し、ストライキに参加しないことを言明しない者に対し、月例トレペの編集業務から担当替えすることとし、手元にある編集関係の原稿一切を提出するように命じた。

一一月二日に呼び出された国語担当のトレペ編集員四名は、Y18 国語主任から、「今やっている仕事をやめて手持ちの原稿をすべて私に出してほしい。今までとは別に、今後どんな本を出していくかを考えることなどをやってほしい。その内容は後で指示します」と切り出され、「これは社長の指示だ」と言われた。編集員らは帰ろうとしたところ、社長が顔を出し、「これは会社の方針だから従ってもらわなければ困る。会社の方針に従えない人は、やめてよその会社に行ってもらえばいい」などと表明した。また、社長は、一一月一日におけるX3ら小学校担当のトレペ編集員に対しても、「すぐに原稿提出の業務命令に従え。従えないならば、それは個人の意思によるのか組合の指令によるのかをテープに吹き込め」などと語気を荒だてて、踏み絵を繰り返していた。

他方、理科担当のトレペ編集員のように、社長と一線を画した主任と協力し合って平常どおり編集作業をしていた部署もあった。

- (2) その後、会社は、一一月九日、「手持ち原稿を提出せよ。この命令に従わない者は、争議行為として従わないのか個人的意思で従わないのかを返答せよ」との通達を出し、同日の団体交渉においても、社長が、「組合員は業務命令の理由を説明する対象ではない。業務の返還は組合がスト権をおろし、しかも社内に組合室を貸与せよとの要求を取り下げることが条件だ」といって組合の屈服を迫った。このような社長の態度に対して、非組合員であるトレペ編集員も反発し、会社に対して釈明を求めていたが、会社は、これに答えることなく、仕事の取り上げを強要し続けた。

5 昭和四六年末の組合要求をめぐる紛争

(一) ストライキ権確立

- (1) 会社は、一二月一日、唯一の組合員の主任であるX16 数学主任に対し、数学科のトレペ編集業務を取り上げるために教育開発研究所へ配転を強行し、次いで、一二月六日、トレペ編集室のX14及び関連部署である資料室のX13に対し、未収金電話催促班へ配置替えする辞令を一方的に出し、「第二編集室」作りの総仕上げを行なった。
- (2) 会社は、組合が収拾提案を拒否されたことから一〇月二八日に臨時大会で団結を守り抜くことを決議したことに対し、あたかも挑戦するかのごとく一一月中に、事実上組合員を抜きとした編集出版態勢を作り上げると、第二弾として、一一月二四日には、全従業員に対し、突如として、一一月分賃金を一律三万円しか支払わないとの文書を流布させた。その中で、「春に続いての今回のストは、会社に対し大打撃を与えました。そのため、二五日は給料日ですが、給料支払いにあてる資金は二五日に会員から入金されてくる会費しかありません」

といった空々しい責任転嫁をしていた。会社の試算表によれば、四月から一〇月までの会費収入は五億二〇〇〇万円であって、純利益として四二〇四万円計上し、当座預金約二三八五万円、普通預金六二五万円、定期預金一億一三二〇万円をそれぞれ保有しており、別途積立金だけでも一億三〇〇〇万円計上していた。

- (3) 組合は、一二月二日、臨時組合大会を開き、この間の連続的な団結破壊攻撃に抗して、会社に対し、改めて、臨時（校正）労働者の解雇撤回、年末一時金三・八か月の支給、嘱託社員の待遇改善、年末年始の休暇延長、一方的な配置転換の反対、トレペ編集員に対する担当編集業務の返還を要求したが、会社からモチ代として一律〇・五か月を支給するとの回答を得た以上の進展は望み難い状況となった。

そこで、組合は、一二月一四日、臨時組合大会を再度開いて、ストライキ権をバックに要求を貫徹させていくことを決議し、翌一五日の団体交渉を望んだが、会社からいささかの前進も得られなかった。会社は、この段階で、すでに組合と話し合うという姿勢を放棄していたので、いわば当然の結果であった。

(二) ストライキ実行及び会社のスト破り

- (1) 組合は、一二月一七日、午前中三時間のストライキを整然と行ない、非組合員からの共感を得た。非組合員も、日頃の社長の誇大宣伝が〇・五か月のボーナス回答で色あせたとの感を抱き、組合のストライキに冷静に対処し、あえてピケを突破しようとする者は数名の主任を除いてはなかった。社長は、非組合員三、四十名の先頭に立ってこれらの者を引率しピケの前面に対峙し、ピケへの挑発をしたが、これに同調する非組合員はなく、組合員と話し込む状況もみられた。その後、社長は、非組合員を引率してピケ前面から立ち去り、大一製本の社屋を回って本社社屋へ非組合員を導き入れていた。そして、しばらくして非組合員は社長の指示で引き上げた。
- (2) 組合は、一二月一八日、前日と同じく午前中三時間のストライキを実行したが、会社は、これに備えて本社社屋の出入口すべてに旋錠した。そこに、丸和運輸の幌付きトラック二台が正門から入ってきて、本社玄関脇の工程管理室の窓にその後部をつけ、トラックに乗せていた非組合員を窓から社屋内に入れようとするといった手の込んだ芝居を行なったりした。

その後会社は、同日の深夜、製版部門を下請会社イズミ社などへ、また、会員管理部門を下請会社富士メールへそれぞれ移転させ、本社外でこれらの業務を行なうようにした。当時本社内に総六〇名の労働者が配置されており、うち二〇名が会員管理部門に、うち二〇名が印刷部門にそれぞれ勤務していたので、右移転により、印刷部門を残し本社内はもぬけのからの状態となった。この会社の戦術は、春闘で味をしめていたもので、一連の組合破壊策動に対する組合の反発を形でかわすとともに組合に無力化を抱かせようとするものであった。

- (3) 組合は、一二月二〇日、ストライキを見合わせ、組合員が通常に勤務したが、本社から他へ移された前記両職場に勤務していた非組合員は、密かに会社の指示を受けていわゆる第二職場へ出勤した。

右同日、団体交渉が開かれたが、会社は、従前通りの回答に固執しただけにとどまらず、編集員である組合員を新設予定の学習塾で働いてもらうとか、〇・五か月の年末一時金を組合と交渉中であるにもかかわらず明日支払うとか述べ、話合いで労使問題の解決をはかるといった姿勢を微塵も示さなかった。また、会員管理部門に勤務する組合員二名に対し、いわゆる第二職場に勤務させないために、新たに作ったと称する未収金督促班への配置命令を出したりもした。

(三) 製版室泊込み

- (1) 組合員は、一二月一九日以降、その担当業務のほとんどを取り上げられてしまい、出勤してもやるべき仕事がないといった状況となった。他方、会社は、いわゆる第二職場で密かに下請会社や非組合員を動員して、印刷を除くすべての編集出版作業を行なう態勢を完結し、わずかに印刷部門のみを本社に残留させていた。

組合は、もぬけのからとなった製版部門の部屋に泊まり込んで、時々出社する会社幹部との接点を作り、あわせて残留していた印刷労働者への説得活動に力を入れることとした。

- (2) 一二月二日から組合はストライキを行なったが、ストライキの本来の効果である労務の不提供は、会社に打撃を加えるといったものではなかった。印刷労働者は、組合に共感を抱いていたから、ピケの説得を待つまでもなく就労しない姿勢をとっていた。ところが、社長は、印刷労働者に対し、一方で「ピケを突破して仕事につかなければ賃金カットする」などと恫喝し、他方で印刷労働者にのみ年末一時金の上乗せを支払うなどして懐柔し、あらゆる手口を弄して組合圧殺を試みた。このため印刷労働者は、組合に対し、ピケに阻まれて就労できなかったかのような形をとるために、「おしくらまんじゅう」をしようと提案し、ピケを張る時刻と場所を通報してきたりした。案の定、同月二二日、二三日、社長ら会社幹部は、この事前通報どおりに印刷労働者を引率してピケの前面に現れ、印刷労働者に向けてテープレコーダーで「就労するなら入ってください」と興奮した大声を張りあげ、ピケの組合員に対し、仕事に来ている人達の邪魔をしないでくださいと怒号をするありさまであった。
- (3) Y6総務室長は、一二月二三日、組合員から解決の糸口を見つけようと訴えられたことに対し、「もう私なんかの出る幕ではない」「解決は第三者の手に渡った。覆水盆に返らずですね」と言い、大一製本の社長も「Y1社長は専門家といろいろ会っている」と述べるなどして、社長が労使紛争の自主解決を放棄していることを明らかにした。この専門家の解決とは、暴力ガードマンとして全国に知れ渡っていた特防のガードマン導入による暴力的な組合排除であった。

(四) 印刷物搬送通路の占拠及び排除

- (1) 会社は、一二月二四日、本社社屋と大一製本との間にある空間とそのほぼ中央にある通路に人が入れないようにするため、有刺鉄線を張りめぐらした。このことは、印刷従業員を組合員との接触から切り離して動揺させ、第二編集室、第二事業場等で作られたトレペの印刷を本格的に行なう準備であることを意味

した。すなわち、印刷されたトレペを製本する大一製本に送り込む通路を会社が確保しさえすれば、組合のストライキは全く意味のない無力なものになって、後は会社のペースで業務を遂行しうる態勢が整うからである。

組合は、一部の印刷従業員が組合員を避けて大一製本社屋内から右通路を通過して就労するのを有刺鉄線の外側で眺めていなければならないという新たな事態に対処する必要が生じた。また、やがて、職制らを動員して印刷されたトレペが右通路を経て製本工場に送り込まれる際に、これまた説得あるいは抗議の機会を物理的に拒否されたまま、これを黙過しなければならないということになれば、組合の存在それ自体の崩壊につながる恐れが生じたため、組合は、有刺鉄線を外して数名のピケ要員（見張り）を右通路に置くこととした。これに対し、社長ら会社幹部は、右通路のピケ付近に来て、写真を撮るなどのいやがらせをしたが、これに抗議する口論があったに過ぎなかった。

- (2) 会社は、翌二五日、右通路のピケを排除し、印刷従業員との接触を妨害するため、真夜中に右有刺鉄線のバリケードを補強し、その鉄線にパレットをひっかけて塀のような遮断壁を作った。

組合は、右通路のピケをしないことには、会社の言いなりにならざるを得ないため、右塀のパレットを取りはずし、人の通行できる程度の間隔を作って前日同様、右通路のピケを張ったが、なんらトラブルはなかった。

しかし、会社は、一連の挑発にあきたらず、組合員を社外へ実力で追放するべく、早朝から警察官の出勤を要請し、本社を勤務場所としない管理職までも動員して、会社の印刷工場と大一製本とをつなぐ通路のピケを実力で排除した。その後、警察官がピケの前面に出てくると軌を一にして、Y5工場長らは、ピケの中へ入り、大一製本や印刷工場の扉を強引に開けようとして組合員の手足をつかんで引きずるなどして、混乱した状況を作り出した。このとき、大一製本の社屋が強く開かれ、同社屋の中から大一製本の専務や丸和運輸の運転手ら五、六名が飛び出してきて、組合員の襟首をつかんだり引っぱったり足蹴りするなどの暴行を加えてきた。警察官は、とっさの出来事で現場が騒然となった機をとらえてこれに介入し、組合員を実力で社外へ排除した。この混乱に直接かかわった大一製本、丸和運輸は当時、印刷物を大一製本へ搬入する計画もなかったから、仕組まれた実力排除であったことは明らかである。

(五) ガードマンの導入

- (1) 会社は、一二月二七日夜、特防のガードマン三名を導入し、翌二八日早朝、これを一五名に増強して本社内に常駐させた。

特防が会社の要請によって労使紛争に暴力的に介入し、暴行・脅迫などの威嚇手段を弄して組合を圧殺しようとするものであることは公知の事実であった。社長は、報知新聞社の社長にすがりつき、最も粗暴で札付きのガードマンの手で組合を圧殺しようとする拳に出たのである。読売新聞の系列会社である報知新聞社における昭和四四年から同四五年にかけての争議は、世間の注目を浴びるものであった。特防ガードマンは、機動隊まがいの服装で職場を徘徊して組合員の作業を暴力的に監視したり、組合分裂に手を貸したりして資本の暴力団

であることを通感なく発揮した。特防は、これに味をしめ、暴力を売り物とするガードマン会社として、次々と労働争議に介入し、金属楯と棒をもって機動隊と同じようなヘルメットをかぶり乱闘服を着込み、警察官の黙認のもとに白昼堂々と争議現場に登場して、組合員に対し、暴行脅迫を加え、問答無用で組合員を暴力的に社外へ追い出すことも常套手段としてきた。社長がこのようなガードマンの導入をしたのは、とりもなおさず仕事の取上げだけではあきたらず、組織的な暴力を使ってでも組合を徹底的に痛めつけて社外へ排除しようとしたことの表れであった。

- (2) 一二月二八日、特防のY21 社長、Y22 取締役は、乱闘服を着用させた部下を従えて本社構内を徘徊し、組合のビラ、ステッカーを手あたり次第に破り捨て、これに抗議する組合員らに対し、「なんだお前」と怒号しながら体当たりをして突き飛ばして、組合員を見かけるや、「俺は何人も殺してきたんだ。人殺しなんか何とも思わない」などと威嚇していた。特防ガードマンの振舞は、想像を絶する目に余るものであった。
- (3) 一二月二八日深夜、組合員は、従前どおり本社社屋三階製版室で泊込みを続けていたところ、特防ガードマン数名とY6 総務室長が同室の扉の外にきて扉を開けようとした。その際、Y6 総務室長は、特防ガードマンに対し、「こんな鍵は壊しちゃあいんだ」と話し、その後、しばらくの間、特防ガードマンをして扉を蹴ったり、鍵をガチャガチャ回したりさせて威嚇させて立ら去った。泊まり込んでいた組合員は、常々特防の暴力的な微塵を知っており、現に脅迫的言辞を聞いていたので、特防ガードマンの襲撃があるやも知れないと考え、扉の内側に机などを置いて、これに備えていたが、組合員が鍵を壊したことはなかった。

(六) ロックアウト

- (1) 会社は、一二月二九日未明、組合員及びストライキ同調者のみを対象とするロックアウトを強行し、本社を特防ガードマンの暴力的支配下に置き、これらの対象者を本社から追放した。二十数名の特防ガードマンは、本社内に滞留していた無防備、無抵抗の組合員に対し、機動隊員とそっくりにかめしくヘルメットをかぶり、乱闘服に身を固め、手にジュラルミンの楯を持って対峙し、前記のような威嚇を大声で張り上げ、ジュラルミンの楯を前面に並べて隊伍を組み、楯で組合員を突いたり押したりしながら本社外へ追い出した。
- (2) このロックアウトは、編集出版業務から締め出した組合員を本社内へも立ち入らせないことを狙ったものであった。会社の対応は、一二月一〇日段階で、組合が相当後退して争議の收拾を提案した際、「收拾しようというのは組合側の一方的な考えであって、会社側はそのようなことは考えていない。」と平然と述べたことに象徴された。すなわち、会社の危機存亡を回避するために企業防衛上やむなく行なったといったこととは無縁であって、専ら組合を潰す目標の大胆な攻撃にしか過ぎなかったものであった。

(七) ビラの配布

- (1) 組合は、会社の違法なロックアウトにより社外へ締め出されるに至り、一二

月三〇日から三多摩地区の労働者に支援を呼びかけるなどして会社に対する抗議の輪を広げていくなかで、三多摩労働組合協議会、東村山・武蔵野三鷹両地区労の支援を受け、地域の労働者の自主的な参加組織である教育社闘争支援共同会議を結成するなどして会社の武力的な組合否認政策に抵抗し続けていくこととし、併せて、正月明けに違法ロックアウトの撤回、組合員の即時就労実現を要求することとした。

- (2) ビラの内容について、社長は、「トレペに重大なミスがあったことは認めるが、これは、会社内部のことで会社と話し合うべきである」「組合ビラの内容には間違いない」と供述しており、また、年末一時金については、未収金の回収を待って支給すると称して、〇・五か月分を支給する旨を回答したことは社長自身公表していたことである。

6 本件被解雇者らに対するバックペイの必要性

(一) 本件解雇後のストライキ

- (1) 過去における使用者の不当労働行為そのものは、歴史的事実としてはこれをなかったものとするとはできないが、救済命令によって使用者の団結権侵害を事実上排除し、かかる不当労働行為のなかった状態に回復させることは可能であり、行政上の救済としての不当労働行為制度の目的はまさにこの点にある。本件に即していえば、不当労働行為意思の端的な発現であったロックアウト(物理的な社外排除)、解雇(雇用関係からの排除)がなかった状態への回復である。このことは、取りも直さず被解雇者に対する原職への復帰と賃金相当額の支払、すなわちその「解雇」をしなかったと同様に取り扱うものでなければならない。
- (2) ストライキは、要求の貫徹を目的として実施されるものであり、その要求の内容によってストライキの態様は異なるのであって、一二月二日からのストライキは、同月二日の臨時大会で決定された年末一時金の要求など六項目の貫徹を目指すものであり、これらの要求の軸は年末一時金であった。この年末一時金の要求や年末年始の休日延長の要求は、一定の時期を画してその実現を要求するものであるから、この貫徹を目指すストライキも一定の時期を画した争議戦術とならざるを得ないのであって、数月、数年といった長期に及ぶものになると想定すること自体がナンセンスである。
- (3) 被解雇者らは、解雇された直後から、本件解雇が団結の破壊を意図した不当労働行為による違法な解雇であると主張し、原職復帰と解雇期間中の賃金相当額の支払を要求する意思を明確にしてきたのである。したがって、被解雇者以外の組合員が、被解雇者に対する救済命令の交付されるまでの間、団結を維持する目的で形骸的な形でストライキをそのまま継続していたにしても、これらの組合員に対する賃金相当額の支払はともかく、被解雇者以外の組合員のしていたこのようなストライキを理由として、雇用関係を会社から一方的に切断されて就労の余地のなかった被解雇者らに対するバックペイを奪ってしまうのは、その法的論拠を欠くばかりでなく、組合が当時置かれていた実情を無視したものである。

(4) 組合員は、一月一二日に本件初審命令の交付を受けたことから、翌一三日以降、被解雇者と共に就労の請求をした。組合は、同月一二日、都労委が被解雇者の解雇を不当労働行為と認定したのを受けて、会社に対し、翌一三日から就労する旨の意思表示をしたところ、これに対し、会社は、一三日からの就労を明確に拒絶した。組合は、このような明確な労務提供の受領拒絶を受けたことから、就労が実現されないものと判断せざるを得ない状況に置かれていたが、現実には就労の請求をして速やかな就労の実現を求めたこととしたのである。ところが、会社は、案の定、この就労の請求を一顧だにせず、なんらの対応もしなかった。この就労請求が争議状態であったといった会社の主張は、自らの就労拒絶を棚に挙げてその非を組合に転嫁させる論法であり、主張自体が失当である。

(5) また、本件ストライキが行われた時期における会社業務の実態も考慮されなければならない。会社は、一〇月一二日の団体交渉において、組合から提示された懸案事項の一括收拾を拒否して以降、組合員からその担当業務を高圧的に取り上げたあげく、アルバイトを新規に雇い入れて社外で編集業務を遂行する態勢を整え、本社にあった製版部門も本社外に移転させ、組合ないし組合員からなんら影響を受けることなく出版事業を続行し得る態勢をとっていた。したがって、本社や本来編集業務を行う職場である三鷹地区の事業所は、業務施行の場として機能されていなかったのである。組合員は、一二月段階で、会社業務から完全に疎外されている状態に陥っており、出版過程になんらの関与もなしえない状況に置かれていた。このような中で行われた本件ストライキは、本来の機能である正常な業務遂行を阻害する役割を喪失しているといっても過言ではなかった。

このような実態に即してみると、本件ストライキは、年末一時金といった時季的な要求の実現を掲げたものであり、しかも、正常な業務運営の阻害をもたらすようなものではなく、セレモニー的な性格しか帯びていなかったものと評価すべきである。

(二) 違法なロックアウト

(1) 組合のストライキが昭和五一年一月一二日までの長期にわたってそのまま継続されるに至った原因は、組合が会社の狂暴なロックアウトと本件解雇に直面したからであった。このロックアウトは、業務の取り上げに飽きたらずに組合員を実力で社外に放逐する攻撃的なものであったし、本件解雇は、組合の中心的な役員経歴者を根こそぎに排除しようとした不当労働行為であった。しかも、この二つの組織破壊を狙った攻撃は、年末年始の直前と直後に相次いでなされたものである。この攻撃の故に、時季的な要求を掲げた従前のストライキは、その様相を一変させることになったのである。

(2) 年末一時金などの要求貫徹を目指しているストライキに対して、労働争議への介入を専門とするとの定評のあるガードマンを導入してロックアウトを挙行すれば、組合は、即時にストライキを解除して違法ロックアウトの撤回を要求して就労を請求するのが常道であり、また、組合の中心的なメンバーの解雇に

直面すれば、年末一時金等の要求どころではなくなり、直ちにストライキを解除して被解雇者の解雇撤回及び就労を請求していくのが通常である。しかし、組合は、正月休みの前日、突然にロックアウトを受けて特防のガードマンの暴力で社外に排除されたことからその対応をとる暇もなかったのが実情であった。

(3) そこで、組合は、一二月三〇日、このロックアウトに対する対応を協議し、正月明けと同時にストライキを解除してロックアウトの撤回と就労を要求していく方針を打ち出すことにしていた。ところが、追い打ちをかけられるように、昭和四七年一月三日に組織の中心であった組合員一〇名に対する解雇が通知されたのであるが、もし、右被解雇者を除く組合員がかかる職場で就労することになれば、ガードマンの暴力の下に放置されることになって、その生命・身体に危害を加えられかねないことになり、組合の中心活動家を抜きにしてこれに抗しながら就労を継続することは事実上不可能に近いと判断せざるを得なかった。そのため、組合は、組合の完全な崩壊を防止するとの観点から、被解雇者らに関する救済命令を得るまでの間、会社の外で団結を維持することとし、この現状の維持の手段としてストライキを継続したのである。したがって、この「ストライキ」は、会社の業務遂行に対する阻害といった本来の機能を実質的に欠くものであり、組合員が暴力的な職場で辞めざるを得ない状態に追い込まれることを防止するといった組織防衛の一点に意味のあるものであった。このような意味で、この「ストライキ」は、組合の組織と団結を維持することを目的として選択したものであって、賃金の喪失と引換えに会社に打撃を与えて要求を貫徹しようとする争議手段の性格を欠くものであった。

(4) ロックアウトは、個々の具体的な労働争議における労使間の交渉形態、経過、組合側の争議行為の態様、それによって使用者の受ける打撃の程度等に関する具体的諸事情に照らし、衡平の見地から、労働者の争議行為に対する対抗的防衛手段としての相当性を有することが必要とされる。本件ロックアウトは、その相当性を欠くことが明白であり、これに加えて、本件ロックアウトが争議行為に介入することを専門とした特防のガードマンを導入するといった粗暴な仕方なされている。このようなロックアウトは、いかなる観点からも相当性を有する謂われがないものであり、明白に違法なものであるから、その継続が被解雇者に対する賃金相当額の支払に関して考慮されなければならない。さらに、ロックアウトは、労働契約関係の存続を前提とし、賃金の支払拒絶をもって労働者に圧力を加えようとする使用者の争議行為である。したがって、使用者から一方的に労働契約を解消されて就労し得ない状態におかれることになっていた被解雇者に対して、賃金支払の免脱を意図するロックアウトの効果を及ぼそうとすること自体に論理的な矛盾がある。

(三) 被解雇者らの本件解雇後の生活

本件被解雇者らの本件解雇後の生活はもとより、組合員らの生活は、人間としての生活を維持するぎりぎりの最低線を味わうものであった。粗暴なロックアウトと大量解雇に対する憤りを糧にして都労委命令の結論を待ち望みながら窮乏生活を耐え忍んだのである。この間における被解雇者らの生活はアルバイトで賄い

切れるものではなかった。組合は、団結を守るために組合活動を継続しなければならなかったし、分離就労による脱落の危険を回避したことによる組合員の生活も維持しなければならなかった。このことによる経済的な負担は言語を絶するものであった。組合活動や被解雇者の生活に出損した費用は、そのまま組合や組合員の借金の形で残ったままとなったのである。このような境遇に歯を食いしばりながら救済命令を待ち望んできた結果が原職復帰のみであったとすれば、組合の崩壊を意図した本件解雇は、結局のところ、やり得の解雇であったといわねばならず、かかる不当労働行為のなかった状態への回復はなおざりになったままに放置されたに等しいといわねばならない。

(四) 救済命令の裁量権の限界

(1) 労働委員会は、救済命令において、どのような救済措置を命ずるかは、労働者の団結権及び団体行動権の保護の実効性を確保するといった目的のもとに使用者による団結権及び団体行動権に対する侵害行為によって生じた状態を直接是正する内容の救済措置を命じたものでなければならず、侵害された団結等を回復するということは、不当労働行為のない状態に戻すことでなければならぬ。したがって、被害の救済としての性質をもたないバックペイ不払いを内容とすることは裁量権の範囲を逸脱するものである。

(2) このように原状回復の意味が不当労働行為が行われなかった状態に戻すことにあるのであれば当該解雇を不当労働行為と認定する以上、その救済範囲の中に使用者の不当労働行為によって余儀なくされた賃金の喪失分の補填を命ずることは不可欠でなければならない。かかる原状回復に手落ちのある救済命令は、司法審査の対象となり、不当労働行為制度の趣旨・目的を逸脱したものとして違法である。

解雇が不当労働行為に該当すると判断された場合、その「原状回復命令」の内容は、第一に、解雇撤回による原職又は原職相当職への復帰であり、第二に、バックペイである。バックペイの支払命令は、解雇から原職復帰までの間に支払われるべき賃金相当額を支払う、という内容でなされているのが通例である。このような通例は、一面において、被解雇者に対する雇用関係上の権利ないし利益の侵害に基づく個人的救済の視点によるものである。中間収入の控除の可否が司法審査の対象になるのであれば、バックペイの支払自体の可否が司法審査の対象にならないわけがない。

7 ポスト・ノーティスの必要性

本件命令は、組合にも数々の行き過ぎがあったことを理由として、ポスト・ノーティスの必要は認めないと判断した。しかしながら、組合の行き過ぎと指摘されている点を見ると、事実を誤認している点や組合に一切耳を傾けないといった頑なな会社の対応への組合の反発にしか過ぎない事柄である。会社は、組合の結成以降、絶え間のない不当労働行為を繰り返したうえに、組合役員経験者ら一〇名といった団結の要にあった活動家を一網打尽にする本件解雇を強行したものである。かかる攻撃は、数ある不当労働行為の中でも最も悪質な組合崩壊を狙った不当労働行為であり、その典型的なものといわねばならない。かかる解雇処分が不当労働行為に該

当することを会社に自覚させ、二度とかかる行為を繰り返さないようにするためには、会社の謝罪意思を明確に表示させる必要がある。

第三 争点に対する判断

一 本件解雇の不当労働行為該当性

1 本件解雇事由

会社は、本件被解雇者らの解雇理由について、本件紛争における個人責任と幹部責任とに分けて、本件命令中の一覧表のとおり主張するので判断する。

(一) 昭和四六年春闘における紛争に関して

(1) 五月二五日のトレペ原稿の提出命令の拒否等（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(二)認定のとおり、組合は、五月二五日、トレペ原稿の提出を求める会社の業務命令に対し、編集部門の部分ストライキで対抗するとともに組合員がその原稿を各自の机の抽出しに入れ施錠あるいは封印をしたことが認められる。

ところで、証拠（乙一三九、一七一、二二五、二二六、五六四、五七四、五七六、六四〇、六四三、証人Z1、）によれば、会社は、組合の要求に基づき五月二五日午後五時一五分から団体交渉を行なうことを予定していたが、従来は編集業務上編集担当者に対して原稿を一括して提出することを求めたことがなく、原稿提出の遅れは工程管理の打合せで製版等の時間を切り詰めて処理してきたにもかかわらず、当日午前の主任会議において、各編集担当者から手持ちの原稿全部の提出を求めることを決定し、直ちにその業務命令を発したものであり、この必要性について非組合員を含む編集室員の質問に十分な説明を行わなかったことが認められる。当時は、前記のとおり賃上げに関する団体交渉が進展せず、組合がストライキに突入することも考えられる状況であったが、会社は、団体交渉をすることを決める一方で、原稿の提出を求める業務命令について編集担当者に十分な説明を行わず、また、従前手持ち原稿を一斉に提出させたことがないにもかかわらず手持ち原稿のすべてを同日の午後五時までに提出するよう求めているのであって、このような状況のもとで、組合は、当該原稿提出命令を会社の先制的なストライキ対抗策と考え、提出期限前の午後四時四〇分から編集部門の部分ストライキで対抗し、組合員は原稿を各自の机の抽出しに入れ、施錠あるいは封印をして、提出命令に従わなかったものということができる。

このように組合員が原稿の提出を拒否したことは、業務命令違反といわざるをえず、就業規則五六条一号に該当する行為であるというべきものの、団体交渉が進展しないまま、会社が原稿提出を求める理由について十分な説明をしなかったなどの当時の状況からみて組合及び組合員を一方的に非難することは相当ではないといえることができる。

しかしながら、原稿を各自の机の抽出しに入れ、施錠あるいは封印等をしたことは、正当な理由なくこれらを物理的、排他的に占有して会社の業務遂行を妨害したものであり、同規則五六条一〇号に該当する行為であるというべきである。また、前記「前提となる事実」3の(五)認定のとおり、組合は、五月二六

日及び二七日にも旧本社製版室及び井野ビル製版分室において非組合員の机の抽出し等に封印をしたものであって、製版室の主任が特段のトラブルもなくこれをはがして原稿を持ち出すことができたからといって、これら就業規則違反行為の責任を免れるものではないが、具体的な実行行為者を特定するに足る証拠はない。

(2) 五月二六日から六月三日までの旧本社社屋の階段占拠（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(三)認定のとおり、組合員二十数名が五月二六日から旧本社社屋の階段に座り込んだため、会社幹部約一〇名及び主任数名は社屋内に入ったものの、証拠（乙二四〇ないし二四七、三八四、四四〇ないし四四二、四四七、五七八、会社代表者Y1）によれば、二階事務室に就労しようとする非組合員数名が階段で押し戻され、入室できなかったことが認められる。他方、証拠（乙一四二、一四八、一五〇、五九一、六四三、六四五、六四七、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、同月二七日以降、ほとんどの非組合員は会社内で就労しなくなったため、組合は同月二八日から階段での座込みを止めたことが認められる。

そうすると、組合のした階段の座り込み自体は、五月二六日から二七日の間のもに過ぎず、しかも、その初日に非組合員数名が入室できなかつただけで、会社幹部及び主任が多数入室できたことからすれば、非組合員に対しても暴力を伴った入室阻止行為があったものということとはできないというべきである。したがって、これらに關与した組合員及び組合の行為が就業規則五六条九号、一〇号に該当するものということとはできない。

(3) 五月二七日の非組合員に対する業務妨害（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(七)認定のとおり、組合員四、五十名が、五月二七日午前及び午後の二回、旧本社二階事務室前の廊下で会社にハンドマイクで抗議したことが認められ、会社は、ハンドマイクでどなり立てて喧騒状態にしたため電話業務その他の業務遂行が不可能になったと主張する。

証拠（甲一五、乙三五二、三八七ないし三九〇、四四〇、四四一、四四七、五五二、五六八、六三九、六四一、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、五月二五日午前と午後の各一時間にわたり、ハンドマイクによる抗議の音量が大きいために事務室におけるトレペ会員との電話による通話に支障が生じたことが認められるが、会社が主張するように業務遂行を不可能にしたとまでは認められず、組合の行為が就業規則五六条九号、一〇号に該当するものということとはできない。組合の抗議は、長時間に及び、限度を超えていると評することもできるが、前記のとおり、これらの抗議行動は、会社が深夜に業務資材を持ち出したり、また早朝に総務室勤務の非組合員を入室させたりしたことに対するものであり、ストライキ中の双方緊迫した状態の出来事であつてみれば、組合のみを非難するのは当たらない。

(4) 五月二六日から六月三日までの事務室、廊下の泊込み（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(六)のとおり、組合は、五月二七日から争議解決の六月四日まで、旧本社二階事務室内と廊下に毎日七、八名の組合員を泊まり

込ませ、会社の退去要求に応じなかった。このように、組合員が会社施設に泊まり込み、会社の退去通告に応じなかったことは、就業規則五六条一〇号所定の業務妨害に該当するものであり、会社の承認がなければ許されることではない。

組合は、組合員が泊込みを始めた原因は、賃上げ交渉が決裂した状況の中で会社が深夜に業務資材を社外に運び出したため、これを監視して防止するためのやむを得ない戦術であったものと主張するが、証拠（乙三八九、四四八、五五二、五六八、五七〇、六四一、会社代表者Y1）によれば、会社は、組合が無期限ストライキに入ったため、トレベ編集責任者が編集業務に必要な辞書類を持ち出したに過ぎず、これに対して組合は、寝具、食料を持ち込んで昼夜を問わず、二階事務室内及び廊下に泊まり込んで占拠を続けてきたものであることが認められ、これがやむを得ない措置であったということではできない。

(5) 五月二七日以降の非組合員に対する就労妨害（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(二)のとおり、組合員が非組合員である主任の自宅に電話をかけたたり訪問したことは事実であるが、会社は、組合員が非組合員の自宅前に張り込み、又は待ち伏せし、外出につきまとうなどいやがらせをして非組合員の就労を妨害したと主張する。証拠（乙六五、六七、三七九ないし三八三、五六八、五七〇、五七二、五七八、五八〇、五八五、五八七、五八九、会社代表者Y1）によれば、組合は、組合員に対し、しばしば、非組合員の自宅前に張り込み、尾行して臨時に会社業務を実施している主任の自宅に押し掛けたことが認められるが、これはストライキ中に会社が主任の自宅等で業務をとったため、ストライキを妨害しないよう主任に要請したものであると認められる。その態様においていささか度を過ぎたものがあるというべきではあるが、会社の業務を積極的に妨害したとすることはできず、これらが就業規則五六条九号、一〇号所定の懲戒解雇事由に該当するものであると認めることはできないというべきであって、会社の主張は採用できない。

(6) 五月二七日、六月一日の外注業者に対する業務妨害（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(四)(九)(-〇)のとおり、五月二六日及び同月二七日に丸和運送が、六月一日には大一製本及び中央美術が、会社の印刷物等の搬出作業をあきらめ、又は阻止された事実があるが、会社は、これらは組合による積極的業務妨害行為であると主張するので以下に判断するに、証拠（乙四五五、五五二、五六〇、五六四、五六八、五七八、五八〇、五八五、五八九、六四三、六三九、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、次の事実が認められる。

丸和運送、大一製本及び中央美術は、昭和四四年頃から会社と継続取引関係にある会社であるが、いずれも資本的にも人的にも会社と関係はなかった。組合は、五月二六日と二七日の各午前に、丸和運送のトラックが刷本を本社社屋一階の印刷工場から製本下請会社の大一製本に運搬しようとする際、X6副執行委員長、X7執行委員、X9執行委員、X10執行委員長及びX4執行委員を含む多数組合員らがトラックにしがみついたり、トラックの前後に座り込んだり、寝そべったりして、トラックの運行を妨害して停止させた。丸和運送の従

業員は、これに対して組合に抗議し、組合員らと口論になった。また、組合員らは、六月一日の午後には、丸和運送が中央美術で印刷した刷本を大一製本へ運搬すべくトラックに積載し終わったところ、トラックを取り囲んで進行を阻止し、そのために運転手と口論となり、運転台と荷台に乗り込み、運転を取りやめさせ、荷物を降ろさせ、刷本の運搬をさせなかった。

右事実によれば、組合員が大一製本のトラックの運転手に暴行を加えたという会社主張の事実は認められないが、組合員が丸和運送や大一製本のトラックのまわりに寝そべったり、運転席に乗り込むなどして印刷物等の搬出を実力をもって妨げたものというべきであって、この点については争議中の組合活動としても行き過ぎであり、就業規則五六条一〇号に該当するといわざるをえない。

(7) 五月二七日の社長ら会社幹部に対する業務妨害（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(九)のとおり、五月二七日深夜、社長ら会社幹部が刷り上がった教育ノートを持ち出そうとしたところ、組合員がこれに抗議したため、社外への搬出を断念したことが認められるが、これは、組合の抗議により会社が印刷物の搬出を断念したものであって、組合が実力をもって搬出を阻止したものと認めるべき証拠はない。したがって、これをもって就業規則五六条一〇号所定の業務妨害行為があったということはできない。

(8) 五月二七日の三協マンションの鍵の詐取（幹部責任）

前記「前提となる事実」3の(八)のとおり、三協マンション分室勤務の一女子組合員が会社に無断で管理人から同室の鍵を借り受け、会社の返還請求により、組合がこの鍵を返還した事実があり、証拠（乙五五二、五六八、証人Z1）によれば、X8書記長は会社からの質問に対して鍵の持出しが組合の指示に基づくものであると答えたことが認められるが、同所を占拠する意図を秘して借り受けたことを認めるに足りる証拠はなく、また、組合が会社の求めに応じて直ちに鍵を返還したことにより、会社に格別の支障が生じなかったことが容易に推認することができる。

(二) 組合事務所の移転・設置をめぐる紛争に関して（個人責任、幹部責任）

(1) 前記「前提となる事実」4の(四)(五)(七)のとおり、組合は、労使間において合意がないにもかかわらず、九月九日以降一〇月二二日までの間、会社の退去要求を無視して旧組合事務所を占拠し続けたこと、九月二〇日、現本社敷地内に約一三平方メートルの組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、また、同日、井野ビル内の廊下に脇机一個を置いて仮組合事務所の標札を掲げたことが認められる。このように、労使間において合意がないにもかかわらず組合事務所を自ら会社の建物ないし敷地内に設置することは、許されるものではない。

しかしながら、組合事務所の設置については、前記「前提となる事実」2の(二)のとおり、会社は、組合事務所を貸与するに際して、三菱銀行ビルの八階を賃借してそこに本社を移転する予定であって、移転後の組合事務所の設置場所等の詳細についてはその時点で改めて決定することとなっていたのであるから、会社は、本社を三菱銀行ビルに移転する場合には、同ビル内に従前と同程度の

広さの組合事務所を設ける意向を組合に示しており、組合もこれを当然として受けとめていたのであって、移転先の如何にかかわらず旧本社内の組合事務所に代替する組合事務所を供与する合意が成立したことが認められる。ところが会社は、三菱銀行ビルへの移転を取りやめて現本社に移転することになった後、前記「前提となる事実」4の(四)のとおり、団体交渉において、現本社社屋内には組合事務所を設置するスペースがない、現本社の敷地は担保に入っているなどの理由を述べて組合の要求を拒否しているのものであって、会社内に旧組合事務所程度の広さの場所を割愛、供与することができないことについて組合に十分な説明を行ったものとはいえない。

他方、前記「前提となる事実」4の(四)(七)のとおり、会社は、外部に組合事務所を供与することを提案し、また、井野ビル内に組合事務所を供与することも承諾したのであって、組合にとっては不満足ながらも、会社としてそれなりの対応をしているのであるから、旧本社社屋の取壊しが組合事務所を残すのみの状況のもとにおいて、労使間で組合事務所供与の合意が成立していないにもかかわらず、現本社敷地内及び井野ビル内に組合事務所を強引に設置し、一〇月二二日まで旧組合事務所の明渡しをしなかったことは、許されないものというべきである。

- (2) そこで、会社は組合のこれらの行動が就業規則五六条三号、九号、一〇号、一四号に該当すると主張するので検討するに、組合が労使間で組合事務所供与の合意が成立していないにもかかわらず、本社敷地内及び井野ビル内に組合事務所を強引に設置し、旧組合事務所の明渡しをしなかったのは、性急に過ぎており、かつ、行き過ぎであって、会社の主張する各就業規則の違反があったといわざるを得ないが（もっとも、甲一八ないし二〇、乙五六八、会社代表者Y1によれば、組合は、旧組合事務所を明け渡すべき判決が確定した後も、任意の履行をしなかったため、会社は、強制執行を断行したが、旧組合事務所の明渡しが遅れたことにより、会社が地主に損害金として六万円を支払ったことが認められる。）、もともと組合の右各行動は、労使間の対立が深まる中で会社が従来合意を無視して社屋内に組合事務所を認めないという態度に出たことに端を発したものであり、また、会社の業務場所が現本社と井野ビルに二分された結果、組合の維持活動の便宜のため、現本社内に組合事務所を必要とするに至った事情等に鑑みれば、組合だけを一方的に非難するのは当たらないというべきである。

(三) トレペ編集業務をめぐる紛争に関して

(1) 荻窪ビル内での編集業務の妨害（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」5の(二)(三)のとおり、一〇月一三日、一四日及び二〇日に組合員十数人が荻窪ビルに赴き、室内の窓や壁にビラを貼付し、また、鍵を使用困難にしたこと、同月一四日に組合員らとY3営業室長とが押し合いとなった際、扉のガラスが破損したこと、一〇月二〇日、X4執行委員が社長執筆にかかる原稿を強引に持ち去ったことが認められ、これらが少なからず会社の業務に支障を来し、また、会社に損害を与えたものであり、組合活動として

行き過ぎであったことは否定できず、これらが一応就業規則五六条三号、九号、一〇号、一四号所定の懲戒解雇事由に該当するといえることができる。

しかしながら、このような組合の行動は、前記認定のとおり、会社が組合事務所の移転・設置をめぐる紛争によってトレペ編集業務が著しく遅れたため、組合員を除外する形で各主任が責任を持って業務を行う態勢を整え、主任が井野ビルの編集室を避けて荻窪ビルや各人の自宅でアルバイトを使用して編集業務を続けたことに対し、それに抗議するためのものであり、組合事務所の移転・設置についての会社の対応が必ずしも労使間の合意に基づくものではなかったにもかかわらず、紛争解決の遅延が組合の一方的な責任であるかのような業務態勢をとったことに問題があり、組合の行動が過激に走った点には会社にも反省すべきものがあるというべきであり、また、組合の行動が会社業務に従事する責任者やアルバイトに対して暴行脅迫をもって業務を停止させるものではなかったうえ、社長執筆にかかる原稿についても理由を告げて持ち帰ったものであり、同日中には返還されているのであるから、その評価においては、これらの事情を斟酌すべきであると考えられる。

(2) 原稿提出命令の拒否（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」5の(五)のとおり、組合員が会社の手持ち原稿提出の業務命令を拒否したことは、就業規則五六条一号に該当するものといえるべきであるが、証拠（乙一二九、一三五、一五〇、二六五ないし二七〇）によれば、非組合員を含むトレペ編集室員全員二六名からも、十一月一日付、十一月七日付及び十一月二十九日付各書面をもって社長に対し、「十一月以降発行されるトレーニングペーパーその他当社刊行物用の原稿、写真、イラスト等の類で編集室の保有しているものがあれば提出せよとの指示がありましたが、指示の理由が不明です。この指示は、一つには私たち編集室員の当然の業務を奪うものであり、さらには不当労働行為の疑いもあるものなので、編集室員全員に対し、社長みずからが正当な理由を説明されるよう要請します。」との要望を出したが、社長はこれらに答えることなく提出を求め続けたことが認められる。

以上の事実関係のもとにおいては、会社は、編集業務から組合員を除外する態勢を整える一方で、組合員に業務の変更と原稿の提出を求め、非組合員を含めたトレペ編集室員全員から連名の文書によって説明を求められたが、組合員に対して業務命令の理由を説明する必要はないとするなどの態度で臨んでいたものであって、会社には、編集業務から組合員を排除する態勢をとり、予想される組合のストライキに対して先制的措置を講じていたものというほかなく、事態を円満に解決する努力をすることよりも、組合が会社の業務方針に全面的に従うことを命令し続けたものであって、組合員及び非組合員を含むトレペ編集室員全員に対する説明が不十分であったといえることができる。したがって、組合員が会社の原稿提出命令に応じなかったことをもって、組合員を一方的に非難するのは当たらない。なお、会社は、組合員が会社の手持ち原稿を提出すべきとの業務命令を拒否した結果、原稿の再執筆を余儀なくされて損害を被ったと主張し、証拠（乙四〇一、四六一、五五六）にはこれに沿う記載があるが、

右原稿提出命令拒否との因果関係及び損害の内容が明らかではない。

(四) 昭和四六年末の組合要求をめぐる紛争に関して

(1) 本本社屋の階段、通路の占拠（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」6の(二)(三)のとおり、一二月一七日組合は朝から本社社屋の二階に通じる階段に座り込み、「就労の意思あり」と書いた紙を手にした主任三名が組合員の説得を振り切って階段を数段駆け上がったが、それ以上は組合員を排除しなければ上がることができなかつたこと、同日、社長に率いられた非組合員三、四十名が組合員と押問答をしたが入室しなかつたこと、また、一二月一八日には会社がトラックを利用して窓から非組合員を入室させようとしたが組合員のスクラムで阻止されて果たせなかつたこと、組合が同日以降大一製本の正門付近において正門を無断で閉鎖して会社従業員の出入り等の監視をしたことが認められ、この点について、会社は、組合の行動が、非組合員の就労を實力をもって阻止し、また、大一製本の業務を妨害したと主張するので判断する。

組合及び組合員は、会社が組合のストライキに対抗して自ら実行しようとする業務遂行行為に対し、平和的な説得の範囲を超える有形力を伴って会社の自由意思を抑圧することは許されないものというべきであるが、この観点から組合の行為を検討すると、まず、一二月一七日の階段座り込みにおいては、ピケの間を縫って社長以下会社幹部、電話交換手、経理・総務担当の職員が入室しており、主任三名が入室できなかつたのは同人らが「就労の意思あり」と書いた紙を手に持って組合員による説得は無用であるとの態度で強引に入室しようとしたことが組合を刺激したことを否定できず、また、ピケを張った組合員もことさら物理的に有形力を行使して右主任らの入室を阻止したものとはいえない。また、同日、社長に率いられた非組合員が入室しなかつたのは組合員と押問答の末に入室を断念したものであるが、これが組合員の説得を受け入れたものかどうかは別として、少なくとも組合員の違法な物理的有形力の行使によるものと認めるに足る証拠はない。さらに、一二月一八日においても会社が非組合員を窓から入室させようとして組合員に気付かれ、引き返しているのであるが、これらの事実をもって組合が實力をもって非組合員の入室を阻止したものとまでは認められない。

しかしながら、他方、会社施設内を占拠する争議行為は、会社が受忍すべき限度を超えていないと認められる特段の事情がない限り、業務施設に対する支配を阻止するものであって施設管理権を侵害する違法行為であるというべきであるから、組合が一二月一七日及び一八日に階段を占拠し非組合員の就労を阻止したことは、いずれも午前中三時間にも及ぶ受忍限度を超えたものであり、ピケの態様に行き過ぎがなかつたとしても、施設管理権を違法に侵害するものであるといわざるを得ず、これらの行為が就業規則五六条三号、九号、一〇号所定の懲戒解雇事由に該当するといふべきである。また、同日以降大一製本の正門を無断で閉鎖したうへ会社従業員の出入り等の監視のためにピケを張ったことは、会社の取引先の業務施設を積極的かつ實力をもって支配したものであ

り、かつ、証拠（乙五八五、五八七、会社代表者Y1）によれば、組合の行為によって大一製本の従業員及び取引関係者が同社の社屋内に入ることが著しく困難にしたことが認められ、大一製本の業務を違法に妨害したものと認めざるを得ず、これら行為が就業規則五六条九号、一〇号、一四号所定の懲戒解雇事由に該当することは否定できない。

- (2) 一二月二〇日以降の本社三階製版室での泊込み、占拠（個人責任、幹部責任）
前記「前提となる事実」6の(四)のとおり、組合は一二月二〇日以降同月二九日まで、会社の退去要求を無視して、本社三階製版室に泊込みを続け、電話、暖房器を無断使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して無断で電源を入れたこと、会社敷地内と大一製本正門前公道上など数か所で焚火をしたことが認められる。

このような会社施設内を占拠する組合の争議行為は、会社が受忍すべき限度を超えており、業務施設に対する支配を阻止するものであって施設管理権を侵害する違法なものであるというべきであって、これらの行為が就業規則五六条三号、九号、一〇号、一四号所定の懲戒解雇事由に該当するということができる。組合が泊込みを始めた原因の一端には、会社が本社社屋から製版、トレペ会員事務に関する資材等を社外に移動させ、本社社屋には印刷業務に従事する非組合員のみを配置していたに過ぎず、製版室での業務をしていなかったことによるものであって、以後の資材の持出しを監視し、これに抗議する目的と、夜勤の印刷業務に従事している非組合員に対する説得活動を強化する目的で実行されたことがうかがわれ、その態様においても、会社の職制が本社社屋一階の印刷工場内に泊まり込み、製版室にも出入りすることができたことからみて、会社の管理を全面的に排除したとまでは認められないが、組合の行為には少なからず行き過ぎが見受けられることは明らかである。

なお、前記「前提となる事実」6の(四)のとおり、一二月二一日に社長が原稿等を持ち出そうとしたところX1執行委員長ら組合員に呼びとめられ、これを断念したことがあるが、これをもって会社が主張するように組合員らが脅迫ないし暴行を伴った実力をもって業務妨害行為をしたものとまでは認められない。

- (3) 一二月二四日以降の印刷物搬送通路の占拠等（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」6の(六)(七)のとおり、一二月二四日、会社が搬送通路に設置していた有刺鉄線の柵の一部を組合員らに取り払って同搬送通路に座り込み、スクラムを組んで夜勤の非組合員である印刷従業員六、七名の入社を阻んだこと、同日深夜に社長が社屋正門から入ろうとしたところ鉈を持っていたX10に呼びとめられ、その状況に驚かされたこと、同月二五日、会社が柵を修繕し塀を作ったところを組合が再びその一部を破って同搬送通路に座り込んだこと、また、同月二七日、Y5工場長らが大一製本の正門から印刷物を搬出しようとした際、これを阻止しようとした組合員ともみあいになり、Y5工場長が再三転倒したこと、大一製本の社長に対して組合員の一部が不穏当な発言をしたことが認められる。

これらの事実中、社長に対する行為については、会社が主張するように組合

員らが脅迫ないし暴行を伴った実力をもって業務妨害行為をしたものとは認められないし（X10が鉋を焚火の薪を割るために所持していたものか、有刺鉄線の柵を取り払うために所持していたものかなどは、明らかとならない）、また、工場長を再三転倒に至らせた行為は、単なる偶然の結果とはいいがたいが、これに直接関与した組合員を特定することはできず、組合がその結果を指示したことを認めることもできない。大一製本の社長に対する不穏当な発言は、同人に対する脅迫行為であるとみることもできるが、本件被解雇者らの発言であると認めうる証拠はなく、組合の指示に基づくと断ずる証拠もない（なお、一二月二四日及び二五日の搬送通路における占拠等についてX1、X2及びX8が実行行為をしたと認めるに足る明確な証拠はない）。

しかしながら、有刺鉄線の柵の一部を反復して撤去し、搬送通路に座り込んで印刷従業員の入社を多数がスクラムを組んで阻んだことは、会社が組合のストライキに対抗して自ら実行しようとする業務遂行行為に対し、平和的な説得の範囲を超える有形力を伴って会社の自由意思を抑圧するものであり、また、業務施設に対する支配、管理権を侵害する違法なものであって、その期間、態様に鑑みると、会社の受忍限度を超えたものというほかなく、許されないものというべく、就業規則五六条三号、九号、一〇号所定の懲戒解雇事由に該当するものというべきである。

このように、組合の各種の行動には実力をもって会社の業務を阻止しようとした点が多々あり、その点は行き過ぎであるといわざるをえないが、他面、会社も通路の確保とはいえ、組合を刺激する有刺鉄線の柵を補強するなど組合員の反発を誘う挙に出たことは否めない。

(4) バリケードによる三階製版室の占拠強化等（個人責任、幹部責任）

前記「前提となる事実」6の(八)のとおり、一二月二八日、組合は、本社三階製版室の扉の内側にバリケードを築いたこと、その際に扉の錠前を故意に壊したことが認められる。

このように会社施設を占拠し、会社の管理支配権を排他的に侵害する組合の行為は、それが一部分に過ぎないものであったからといって、会社が受忍すべき理由はなく、許されないものであって、就業規則五六条三号、九号、一〇号所定の懲戒解雇事由に当たるといえるべきである。

もっとも、会社が組合の右行為の前日である一二月二七日に導入した特防のガードマンは、労働争議に暴力的に介入し、労働者を実力をもって強制的に排除する活動をしていることが公知になっており、その人数がさらに増員されたことに対し、組合にとっても組織の防衛のための対抗的手段であった面が強いと認められる。

(5) ビラ配布（幹部責任）

前記「前提となる事実」6の(-0)のとおり、組合はロックアウトに抗議して三鷹駅前などでビラを配布したが、このビラには、会社がミスだらけのニセ商品であるトレペを作り、会員を侮辱し、社会的責任を放棄した、会社には未収金が九〇〇〇万円あるなどと記載されていることが認められる。

証拠（乙一四二、一五一、三一、三一、五五六、五五八、五七〇、会社代表者Y1）によれば、組合がこのようなビラを配布したのは、組合が、会社の非組合員による会社外での編集作業を続けるとミスだらけのトレペができあがることを地域住民、トレペ会員に訴えることを目的とし、その前日に組合員が会社に依頼されたガードマンによって強引に排除されたことに抗議するためのものであり、トレペ会員に直接ハガキで同旨を訴える手段をとったことが認められるが、ビラの文言の一部には不穏当のそしりを免れないところがあり、また、トレペ会員に訴える方法において相当でないということができ、さらに、会社に未収金が九〇〇〇万円あることは、当時の団体交渉の席上でY6総務室長が会社の窮状を組合に理解させる目的で外部に公表しない約束で組合に開示したことであり、会社は、組合のしたビラ配布によって少なからず有形、無形の損害を被ったことがうかがえる（乙四〇一、五五六、五五八）。したがって、組合のビラ配布行為は、就業規則五六条三号、七号に該当するものであることは否定できない。

しかしながら、労働者が就業時間外に職場外で配布したビラによって会社の円滑な運営に支障を来す場合であっても、その内容が会社の経営政策や業務等に関し事実と反する記載をし又は事実を誇張して記載したものでない限り、そのビラの配布行為をもって労働者を懲戒することは許されないというべきである。証拠（乙四七二、五五六、五五八、六四七、六四九、会社代表者Y1）によれば、ビラの文言によって訴えているトレペにミスが多いこと、会社に未収金が九〇〇〇万円あることは真実であり、社長も当時これを認めていたことも明らかであり、また、未収金の存在は、金額は別として、すでに全社的に明らかとなっており、その督促に力を入れていたのであり、団体交渉の席上で具体的な金額が開示されたものであって、組合の約束がない以上、会社の窮状を明らかにする必要がないとはいえないのであるから、このような諸般の事情を考慮すれば、ビラの配布について組合員のみを一方的に厳しく非難するのは酷であるというべきである。

2 不当労働行為の成否

- (一) 会社が本件解雇事由として主張した事実のうち、被解雇者に就業規則五六条各号に該当する行為があったと認められることは、右1に判示したとおりである。すなわち（かっこ内は、就業規則五六条の該当号を示す）、
- (1) 昭和四六年春闘をめぐる紛争に関しては、五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと（一〇号）、同月二七日に非組合員の机の抽出し等に封印したこと（一〇号）、同日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと（一〇号）、五月二六、二七日及び六月一日に丸和運送、中央美術印刷及び大一製本の業務を妨害したこと（一〇号）が認められる。
 - (2) 組合事務所移転・設置をめぐる紛争に関しては、九月一二日から一〇月二二日まで旧組合事務所を占拠したこと（三号、一〇号、一四号）、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと（三号、九号、一〇号、一四号）、同日に井野ビル内の廊下に脇机一個を置いて仮組合

事務所として占拠したこと（一〇号、一四号）が認められる。

- (3) トレペ編集業務をめぐる紛争に関しては、一〇月一三日、同月一四日及び同月二〇日に荻窪分室に多数で押し掛け、分室内の窓や壁にビラを貼付し、また、鍵を使用困難にしたこと（三号、九号、一〇号）、同月一四日、荻窪分室内の扉のガラスを破損したこと（三号、九号、一〇号、一四号）、同月二〇日に社長執筆にかかる原稿を持ち去ったこと（一〇号、一四号）、十一月九日、一五日及び二六日にトレペ原稿の提出を拒否したこと（一号）が認められる。
- (4) 昭和四六年末の組合要求をめぐる紛争に関しては、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと（三号、九号、一〇号）、同日以降大一製本の正門を無断で閉鎖したうえ会社従業員の出入り等の監視のためにピケを張って業務を妨害したこと（九号、一〇号、一四号）、一二月二〇日から同月二八日までの間に、本社三階製版室に泊まり込み、無断で、電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したり、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたりし、また、会社敷地内と大一製本正門前公道上など数か所で焚火をしたこと（三号、九号、一〇号、一四号）、同月二四日、搬送通路に設置していた有刺鉄線の柵の一部を取り払って座り込み、スクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと（三号、九号、一〇号）、同月二五日、会社が柵を修一糟し塀を作ったところを再びその一部を破って同搬送通路に座り込んだこと（三号、九号、一〇号）、会社がミスだらけのニセ商品であるトレペを作ったなどと記載したビラを配布したこと（三号、七号）が認められる。

(二) 本件被解雇者らの懲戒解雇事由として認められる右事実の中には、組合活動としても行き過ぎであるといわざるをえないものがあることは、前記認定判断のとおりである。しかしながら、本件解雇に至る経緯をみると、本件解雇の効力を検討するに当たって考慮しなければならない次の事情がある。

- (1) 会社は、昭和四六年春闘における紛争について、六月四日に一応の結着をみているにもかかわらず争議解決の七か月後にこれを本件解雇の一理由に挙げているが、この点について、会社は、春闘時の違法行為は消えるものではなく、これを不問にするとの合意が成立したわけでもないところ、春闘以後、次々と紛争が連続生起し、この対応に追われたまま、一二月末に本件解雇をせざるを得ない事態に至ったと主張する。

しかしながら、証拠（乙一一一、一三九、五三八、五四〇、五四二、五五九、六三九、六四一、六四三、六四五、六四七、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、組合は春闘妥結に当たり、会社に対し、春闘期間中の組合の行為に関しては一切責任を負わない旨の免責協定の締結を文書であることを求めたが、会社がこれを拒否したため、あえてそれ以上の要求をせず、立ち上がり資金を支給する合意を文書化しなかったことと同じ扱いにすることを承知したのであって、当時会社は、三菱銀行ビルに本社を移転する計画を立てていたため、労使間で争議問題があったことを公表するのを避けるべき状況にあったこと、組合は、春闘妥結直前の組合集会において、右免責協定を締結することを報告し、

組合員の下承を得たこと、社長は、春闘妥結当時、会社幹部間に春闘後に処分者は出さないでいこうとする意見が強かったため、その方針をとる意思であったことが認められ、その後、本件解雇に至るまでの間、春闘責任を迫及する時間的余裕がなかったものとはいいがたいことを合わせ鑑みると、会社と組合との間で、春闘期間中の組合の行為に関しては責任を迫及しない旨の合意が成立したものということができ、仮にそのような明確な合意に至らなかったとしても、少なくとも当時、会社は、今後ともこれに関して責任迫及をしない意思であったことを認めることができる。

- (2) 証拠（甲二九ないし三一、乙七〇、七二、七五、八〇、一一一、一三三、一三八、五五四、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、昭和四六年春闘が妥結した後、組合事務所移転・設置をめぐる紛争中に、以下の事実が認められる。

組合は、八月二〇日の組合大会で当時コンピューター室に勤務していた組合員X12を執行委員に選出したところ、Y9コンピューター室長は、社長の意を受けて、同月二四日、X12に対し、「当室で執行委員になったものがあるか」と詰問し、同人が名乗りを上げると、翌二五日にY6総務室長が「執行委員になったのか」と問いただした。そしてY9コンピューター室長は、同月二六日、夏休みで実家に帰郷していたX12に電話をして、当室に勤務するものが組合の執行委員をするのはよくない旨を伝え、X12が個人の問題ではないから九月二日に出社して話しをしたいと答えると、同室長はそんなことであるならば君が帰ってくるまでにはどうなっているか分からない旨を述べ、執行委員をやめないならば配転することを暗に示し、さらに、同月二七日にも右実家に確認の電話をし、X12は、やむなく「辞めると伝えてくれ」といわざるを得なかった。九月二日に出社したX12は、この辞任強要が社長の指示でなされたことを知り、この間の経緯を組合に報告した。組合は、同月八日、会社に対して事実関係を迫及したところ、会社は、一〇月一六日、組合に対し、Y9コンピューター室長の右行為について、不当労働行為と解釈されてもやむを得ないような結果を招いたことは大変遺憾であり、今後このようなことのないよう関係者一同が万全の注意を払う旨を記載した社長名義の謝罪文を交付した。

- (3) 組合事務所の移転・設置をめぐる紛争に関しては、会社内に組合事務所を供与するかどうかは、会社と組合との合意によって定められるべきものであるが、会社は、組合事務所を貸与するに際して、本社を三菱銀行ビルの八階を賃借して移転する予定であって、移転後の組合事務所の設置場所等の詳細についてはその時点で改めて決定することとなっていたものの、移転先の如何にかかわらず旧本社内の組合事務所に代替する組合事務所を供与する合意があったのであるから、その後の団体交渉において、本社内に旧組合事務所程度の広さの場所を割愛、供与することができないことについて組合に十分な説明をしなかったことは、組合に対して会社が組合を嫌悪しているとの不信の念を抱かせる原因となったものであるということができ、組合を強行手段に走らせた一半の事由となっているといわざるをえず、このような会社の態度が組合事務所をめぐる紛争の拡大につながったものであるというべきである。そして、右紛争中に組

合のした本社敷地内での組合事務所建築については、証拠（乙四〇一、五五六、五五八、五六〇、五六四、五九三、五九五、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、X7は右建築行為を実行しておらず、また、その他の本件被解雇者ら以外にもこれに積極的な役割を担った組合員が数名いることが具体的に知れているにもかかわらず、本件被解雇者らの行為のみが特に懲戒解雇事由に当たる理由を明らかにすることができないことが認められる。

- (4) トレペ編集業務をめぐる紛争に関しては、前記認定のとおり、組合事務所の移転・設置についての会社の対応が必ずしも労使間の合意に基づくものではなかったにもかかわらず、紛争解決の遅延が組合の一方的な責任であるかのような業務態勢をとったことに問題があり、組合の行動が過激に走った点には会社も反省すべきものがあるというべきであり、特に、組合員が会社の手持ち原稿提出の業務命令を拒否した点については、会社は、非組合員を含めたトレペ編集室員全員から連名の文書によって説明を求められたにもかかわらず、従業員に対して業務命令の理由を説明する必要はないとするなどの態度で臨んでいたものであって、組合員及び非組合員を含むトレペ編集室員全員に対する説明が不十分であったことが右のような組合の態度を招いたものといわざるをえない。
- (5) 昭和四六年末の組合要求をめぐる紛争に関しては、会社は、印刷工場の非組合員に年末一時金〇・五か月分に貸付金名目の金員を加算して支払いながら、組合には、一時金〇・五か月分以上の支給に応じない旨表明しており、また、業務の遂行を急ぐあまり組合員を除外し、会社外で業務を実施するなど、事態の円満な解決が図られず、対決姿勢を固定し、さらに、会社が導入したガードマンが労働者を実力をもって強制的に排除しようとしたことも、組合組織防衛のための対抗的手段として組合側の行き過ぎた行為を誘発した面があったといえることができる。
- (6) 証拠（乙一三九、一四一、一五〇、五五八、五六〇、五六二、五七〇、五八二、証人Z1、会社代表者Y1）によれば、会社が本件解雇をすることに決したことについては、社長は、組合が三鷹駅前などで配布したビラに、会社がミスだらけのニセ商品であるトレペを作り、会員を侮辱し、社会的責任を放棄した、会社には未収金が九〇〇〇万円ある等と記載されていたことについて、会社の信用失墜、企業秘密の漏洩が許容しがたいものと認め、これをきっかけに組合ないし組合員の昭和四六年春闘以来の違法行為に対し解雇をもって望むことを検討することとし、昭和四七年一月二日、十数名の会社幹部を招集して、責任者会議を開いたこと、その協議の結果、会社は、組合の幹部責任を重視し、組合における地位の軽重、すなわち三役経験者、執行委員を数期務めた者、組合結成当初からの中心的活動家の責任を追究することとし、一四名挙げられた解雇候補者の中から、具体的な行為について個人責任があっても幹部責任が薄い者は責任の対象者から除外するとの方針のもとに、本件被解雇者らを除く四名を解雇候補者から除外したが、本件被解雇者らのうち、X9執行委員及びX5は組合結成以前から中心的活動家で、組合結成当初の執行委員であり、X4は組合結成後に入社した中心的活動家で、組合事務所の移転・設置をめぐる紛

争当時の執行委員であって、また、その余の本件被解雇者らは組合三役経験者であったこと、以上の事実が認められる。

しかしながら、本件解雇の動機となった本件ビラ配布については、X1 執行委員長、X6 副執行委員長及びX7 書記長のみが当時の組合三役として責任を問われているが、前記のとおり、その文言によって訴えているトレペにミスが多いこと、会社に未収金が九〇〇〇万円あることは真実であり、社長も当時これを認めていたことも明らかであり、また、未収金の存在は団体交渉の席上で開示されたものであるが、組合の要求に基づくものではなかったものであり、ビラの配布について組合員のみを一方向的に厳しく非難するのは酷であるという事情があった。また、組合の三役及び中心的活動家が組合員の組合活動における行き過ぎの行為について負うべき幹部責任は、単にそのような地位にあることから当然に発生する理由はなく、それらの幹部がそのような行き過ぎた行為を指示又は容認し、あるいは、その発生を予測し得たにもかかわらず、それを防止する適切な措置をとらなかった等の事情がある場合に限りて成立するものというべきであるが、本件解雇に当たり、各解雇事由に関して本件被解雇者ら各自につき、会社が予めそのような事情の有無を検討したことをうかがうに足る証拠はない。

- (7) 本件被解雇者ら各自の解雇事由についてみると、前記「前提となる事実」7の(一)(三)及び証拠(乙八)によれば、会社は、昭和四七年一月三日付けで、本件被解雇者らに対し、就業規則五四条七号、同五六条一号、三号、七号、九号、一〇号及び一四号により解雇する旨の同一内容の解雇通告書を送付したが、都労委における本件初審審査中に同年六月二一日付の準備書面を提出し、その添付の一覧表において、本件被解雇者らの解雇理由となった具体的事実及びこれについての就業規則該当条項を明示したこと、しかしながら、右事実中、その就業規則違反事実が認められるのは、前記認定判断の限度に過ぎず、本件被解雇者らを個別にみると、以下のとおりである。

(X1) 五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、同月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠して非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二一日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、昭和四六年末の組合要求に関する紛争中、執行委員長の地位にあったこと

(X6) 五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、同月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、五月二七日に会社の外注業者の業務を妨害したこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二一日から本社三階製版室に泊まり込み、

無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日及び二五日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠し、有刺鉄線の柵の一部を取り払ったこと、昭和四六年春闘に関する紛争及び昭和四六年末の組合要求に関する紛争中、副執行委員長の地位にあったこと

(X 7) 五月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、五月二七日に外注業者の業務を妨害したこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかつたこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二一日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠し、有刺鉄線の柵の一部を取り払ったこと、昭和四六年末の組合要求に関する紛争中、書記長の地位にあったこと

(X 2) 五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、同月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかつたこと、一一月九日及び一五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠して非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二一日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、組合事務所の移転・設置に関する紛争及びトレペ編集業務に関する紛争中、書記長の地位にあったこと

(X 9) 五月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、五月二七日に会社の外注業者の業務を妨害したこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかつたこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二〇日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日及び二五日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠し、有刺鉄線の柵の一部を取り払ったこと

(X 8) 五月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかつたこと、一〇月二〇日に荻窪分室に多数で押し掛けたこと、一一月九日及び一五

日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、昭和四六年春闘に関する紛争中、書記長の地位にあったこと

(X10) 五月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、一〇月一三日及び一四日に荻窪分室に多数で押し掛け、分室内の窓や壁にビラを貼付し、また、鍵を使用困難にし、扉のガラスを破損したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二〇日から本社三階製版室に泊り込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日に搬送通路に設置していた有刺鉄線の柵の一部を再三取り払って座り込み、印刷物搬送通路を占拠したこと、昭和四六年春闘に関する紛争、組合事務所の移転・設置に関する紛争及びトレペ編集業務に関する紛争中、執行委員長の地位にあったこと

(X3) 五月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、五月二七日に会社の外注業者の業務を妨害したこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、一〇月一三日、同月一四日及び同月二〇日に荻窪分室に多数で押し掛け、分室内の窓や壁にビラを貼付し、また、鍵を使用困難にし、扉のガラスを破損したこと、十一月九日及び一五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠したこと、組合事務所の移転・設置に関する紛争及びトレペ編集業務に関する紛争中、副執行委員長の地位にあったこと

(X4) 五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、同月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、五月二七日に会社の外注業者の業務を妨害したこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、一〇月一三日、同月一四日及び同月二〇日に荻窪分室に多数で押し掛け、分室内の窓や壁にビラを貼付し、また、鍵を使用困難にし、扉のガラスを破損したこと、十一月九日及び一五日にトレペ原

稿の提出を拒否したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠したこと

(X5) 五月二五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、同月二七日から六月三日まで事務室等に泊まり込んだこと、九月二〇日に本社敷地内に組合事務所を建築し、会社の撤去要求に応じなかったこと、一〇月一三日に荻窪分室に多数で押し掛け、分室内の窓や壁にビラを貼付したこと、十一月九日及び一五日にトレペ原稿の提出を拒否したこと、一二月一七日及び一八日に本社社屋の階段等を占拠し、非組合員の就労を阻止したこと、同日以降大一製本の正門でピケを張って業務を妨害したこと、同月二〇日から本社三階製版室に泊まり込み、無断で電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用したこと、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れたこと、会社敷地内等で焚火をしたこと、同月二四日にスクラムを組んで非組合員の入社を阻んだこと、同日に搬送通路に座り込み、印刷物搬送通路を占拠したこと

(三) 右(一)(二)のとおり、本件解雇に至る経過に鑑みると、会社は、旧本社内の組合事務所に代替する組合事務所を供与する合意があったにもかかわらず、その後の団体交渉において、本社社屋内に旧組合事務所程度の広さの場所を割愛、供与することができないことについて組合に十分な説明をしなかったこと、その間に、X12執行委員に対するY9コンピューター室長の辞任強要が会社の不当労働行為であると解釈されてもやむを得ないようなものであったこと、会社は、組合事務所の移転・設置についての会社の対応が必ずしも労使間の合意に沿うものではなかったにもかかわらず、紛争解決の遅延が組合の一方的な責任であるかのような業務態勢をとったこと、昭和四六年末の組合要求をめぐって、会社は、印刷工場の非組合員に年末一時金に貸付金名目の金員を加算して支払いながら、組合には一時金以上の支給に応ぜず、また、業務の遂行を急ぐあまり組合との話し合いを十分しないまま組合員を除外して会社外で業務を行うなど、事態の円満な解決が図られず、対決姿勢を固定し、さらに、会社が導入したガードマンが組合員を実力で強制的に排除しようとしたこと、以上のような会社の態度が組合を強行手段に走らせた一半の事由となっているといわざるをえず、このような事情が紛争の拡大につながったものであるといえる。

そして、本件解雇は、解雇通告書に具体的事実の記載はなく、また、就業規則の適用条項が解雇通告書と都労委に会社が解雇事由として主張した一覧表との各記載間で食い違いがあり、また、会社の主張にかかる解雇事由が不明確のもの、又は認められないものが少なくないこと、会社と組合の間では、春闘期間中の組合の行為に関しては一切責任を追及しない旨の合意が成立したものであること

ができ、仮にそのような明確な合意に至らなかったとしても、少なくとも、会社は、今後ともその責任追及をしない意思であったこと、また、会社は、組合の三役及び中心的活動家として幹部責任について、各幹部が組合員各自の行き過ぎた行為を指示又は容認した等の事情の有無を検討したとはいえないことが窺われる。

以上の状況のもとにおいては、組合ないし本件被解雇者らの行為は、前記(一)の(1)ないし(4)のとおり、組合活動の一環としてなされたものであり、就業規則所定の解雇事由に該当する行き過ぎが認められるものの、一方的に組合ないし組合員の行為のみを非難することは相当でないのであって、それにもかかわらずされた本件解雇は、組合のビラ配布による会社の信用を失墜させた行為に対抗し、ビラを配布した組合員を具体的に明らかにしないまま、解雇事由を十分に検討しないで性急に決定したものであるというほかなく、とかく諸要求を争議行為に訴えることの多い組合を嫌悪する会社がこれら組合の行き過ぎた行為に籍口し、組合の三役ないしその中心的活動家であった本件被解雇者らを一挙に企業外に排除し、組合の弱体化を意図した不当労働行為であり、労働組合法七条一号、三号に該当するものというべきである。

二 救済の方法

1 賃金相当額の支払いについて

(一) 組合は、本件解雇を不当労働行為であると判断しながら、本件被解雇者らを含む組合員全員がストライキ中であること及び会社がロックアウトを続けていることを理由に本件解雇日から組合のストライキ中止通告日までの賃金相当額の支払を命じなかった本件命令は、違法、不当であると主張し、また、会社は、組合のストライキ中止通告をした翌日からロックアウト解除後の就労日までの賃金相当額の支払を命じた本件命令は、違法、不当であると主張する。

前記「前提となる事実」8の(一)ないし(五)のとおり、本件被解雇者らは、その他の組合員ら全員とともに同人らが解雇される前の昭和四六年一月二日からストライキを続け、会社も、これに対してロックアウトを続けていたが、組合は、本件初審命令が交付された昭和五一年一月一二日をもってストライキを中止する旨会社に通告したにもかかわらず、会社はロックアウトを解除する状況にないとして同年六月一日に組合員を就労させるまでの間、これを拒否していた事情がある。

(二) そこで判断するに、本件解雇後の労使関係について、証拠（甲四〇、四二ないし四四、五〇ないし五三、五五ないし五九、六二ないし七八、八二ないし八五、八八、九〇ないし一〇六、一一一ないし一四〇、一四五ないし一五一、一五四ないし一五七、一五九ないし一六六、一六九ないし二〇四、二九六、乙五四ないし五六、九〇、九七ないし一〇一、一三六、一五三ないし一五五、一五九ないし一六七、三一三ないし三一九、三二一、三三一、三三二、四〇二、四一九ないし四二二、四二六、四二七、四三四、四三九、四四〇、四四二、四七六、四八七ないし四九五、四九六ないし五〇二、五〇七ないし五一九、五二二、五二四ないし五三一、五九五、五九七、六二五、六二六、六二九、六三七、六三九、六四一、六四三、六四五、六四七、六五一、丙一ないし二八、証人Y23、Z1、会社代表者

Y1) によれば、次の事実が認められる。

- (1) 昭和四七年一月一日朝、本社正門前に集まっていた組合員、支援者ら約三〇名は、出勤してきた非組合員を取り囲んで構内に入らないように説得したり、従業員を乗せた通勤バスが構内に入るのを阻止したため、特防のガードマンが組合員らを排除しようとしたが、その際ガードマンに行き過ぎた実力行使があったりして、組合員らとの間で小競り合いが生じた。
- (2) 同月一四日朝、組合員、支援者ら四十数名は、従業員を乗せた通勤バスの全面に立ちふさがったりして本社への入構を阻止しようとした。そこで盾等を持って強硬に押さえ込もうとするガードマン約二〇名との間でトラブルが生じ、双方に負傷者が出た。またその際、本社正門の門扉（高さ一・二メートルの鉄柵製）が組合員らによって押し倒された。このため、会社は、門扉の内側に木製の柵を設置してロープで固定して補強した。
- (3) 同月一九日朝、組合員、支援者ら約三〇名が前回同様に通勤バスの入構を阻止しようとした際、社長がマイクで入構妨害をしないよう呼びかけたが、組合員らはこの呼びかけを無視した。結局、会社の要請により待機していた警察官が組合員らを排除し、その際のトラブルでX2執行委員が逮捕された。
- (4) 組合は、会社のロックアウト期間中、組合員、支援者をして本社正門前でピケを張るために多数押し掛けさせ、また、荻窪分室に押し掛け事務室前の廊下に座り込んだりし、その回数が多いときは月に数回あったが、平均して月一回以上あった。その他に、組合員、支援者は、社長及びY6総務室長その他の会社幹部の自宅へ頻りに抗議に赴き、あるいは、会社の下請企業に取引の中止を求める抗議行動をし、業務妨害を理由に逮捕されたこともあったが、これを繰り返した。会社は、警備業法の施行（四七年一月一日）に伴い、ガードマンに代わって新たに警備職員を採用した。警備職員は、当初は五名位で、その後多いときには約三〇名に増員となることもあったが、これら警備職員の中には、ガードマンとして派遣されていた者も含まれていた。組合と会社とのトラブルの中で、双方に負傷者が出ることもあり、以下のような衝突があったが、警備職員の過剰警備が組合を刺激して衝突が大きくなった。

昭和四八年三月一三日、組合員、支援者ら二十数名は、会社と隣接する大一製本との境界の鉄柵製門扉を壊して会社に侵入し、これを排除しようとする警備職員の渡り合い、本社社屋三階の窓をめがけて投石したり、閉鎖中の正門門扉に付設した木製の柵を角材、鉄パイプ、鉋などを使って壊した。このため会社は、四月になって正門門扉を高さ一・八メートルの鉄板製のものに改造した。また、組合員らは、同年七月一九日及び二〇日の二日間にわたり構内に入り、門柱にペンキで「解雇撤回、ロック粉碎、暴力ガードマン追放」と落書きをした。また、同月二七日には、約四〇名の組合員らが偶々少し開いていた正門門扉から無断で構内に入り込み、構内デモ、社屋への投石、事務室への放水などをしたが、この際警備職員と衝突し、双方に負傷者が出た。このため会社は、九月になって正門門扉を高さ三メートルのものにするとともに、敷地周辺の金網フェンスを同じ高さの波型鋼板の塀に増強し、さらに投石防止用ネットを張

った。このように塀を高くしてからも、組合員らは、隣地建物の屋根づたいに構内に侵入しようとしたり、石や汚泥をつめたビニール袋、アンモニア溶液をつめた缶等を構内へ投げ入れた。

- (5) 組合は、昭和五〇年一二月、組合員に対し、本社正門前のピケを強化し、年末年始に職制自宅糾弾闘争をすることを組合ビラで呼びかけた。

組合は、昭和五一年一月一二日夕刻、会社に対し、同日午後五時をもって昭和四六年一二月一四日に確立したストライキ権に基づいて実施してきたストライキを解除し、昭和五一年一月一三日午前九時から就労するとの申入れをし、昭和四六年一二月以降続けてきたストライキを解除したが、その解除通告書には、本件解雇に関する事項は触れられていなかった。そして、組合は、会社に対し、内容証明郵便をもって、「本件被解雇者らの不当解雇を即時撤回し、原職に復帰させること、即時ロックアウトを解き、組合員全員を就労させること、本件被解雇者らに対して解雇時から昭和五一年三月末日までの賃金として合計九七八万八九二八円を、その他の組合員一九名に対してロックアウト時から賃金として合計一億六〇三八万〇二四二円を支払うこと」等一四項目を記載した団体交渉要求書を送付した。これに対し会社は、現時点においてはロックアウトを解除できないから労務の提供も受けられない旨を回答した。

会社と組合との間には、団体交渉は、昭和四七年一月一四日に本件解雇理由を議題に開催されたが、その後は同年一〇月二〇日及び三〇日に開かれたものの、団体交渉の議題、出席人数及び開催時間について双方の合意に至らず、話し合いの機会がないままに推移した。

- (6) 昭和五一年一月一三日、組合員は、組合旗や梯子などを積んだ自動車で本社正門前に来て就労要求を行い、梯子を掛けて塀に昇ろうとしたことから、会社は、三メートルの鉄塀の上にさらに一・五メートルの高さの鉄柵を設けた。会社は、同月一四日、「組合が真実かつ完全に争議を中止して暴力的でない団体交渉によって紛争を解決する意思表示をし行動でもこれを実証し、客観的に会社に対抗的にロックアウトを継続する必要がないような状況になればいつでもロックアウトを解除する用意がある」旨の内容証明郵便で組合に通知し、また、同月一六日、組合の団体交渉要求書に対し、「開催日、その他についてはご承知の通りの状況で、会社側当事者すら入構できず、業務運営は全く麻痺状態にあり、必要な事前の打合せその他もできないため、回答をすることが必然的に不可能な状況にあるので暫く猶予されたい」旨を内容証明郵便で回答したほか、同月二六日にも「緊迫した状態に全く変化がなく、労使双方が冷静に団体交渉議題について話し合える環境にない」旨の見解を内容証明郵便で伝えた。

- (7) 組合は、本件初審命令が交付されて以降ほぼ連日にわたり、本社正門前などで就労要求、団体交渉要求のための行動を続けていたが、同年二月二六日になって、本社敷地の近くにある会社駐車場内にテントを設置し、この日以降四月五日に組合自らがこれを撤去するまでテント内に泊込みを続けた。午後五時過ぎ、退社しようとした非組合員は、正門前でビラを配布しようとして待ち受けていた組合員らによって退社を阻止されそうになった。そして、会社の要請で

出勤した警察官の援助のもとで、約三〇名の従業員が退社したものの、会社の幹部社員など二十数名の従業員は、混乱を避けるため、同日から三月四日まで本社内に泊まり込むこととなった。

(8) 同年三月七日夜、X10 ほか組合三役とY23 業務推進部長その他会社中間職制三名との間で非公式折衝が行われ、翌八日未明、「三月九日中に本件初審命令を尊重する前提で第一回団体交渉を開催する。その後は三日に一回の割で団体交渉を開催する」などの合意が成立し、同日から本社における非組合員の就労が平常に戻った。そして、同月八日、中労委から会社に対し、本件初審命令に関する履行勧告が行われ、同月九日、一二日、一五日、一九日、二三日と団体交渉が開催された。組合側からは会社においては解雇が不当労働行為であることを認めて謝罪し、本件被解雇者らを原職又は原職相当職に復帰させるとともに、バックペイに応じ、ポストノティスをするように求めたのに対し、会社側としては解雇が不当労働行為であることも認めないという態度をとっていたことから、当初は両者の見解が完全に対立し平行線をたどっていたが、中労委から会社に対し履行勧告が出されたこともあり、第五回団体交渉においては会社側が双方の中労委への再審査申立ての取下げを前提として、本件被解雇者らを原職又は原職相当職へ復帰させることと解決金名目で若干の支払を行うことで解決への含みを示し、組合側は当初からの主張を繰り返していたものの、次回には双方から具体的な解決案を持ち寄って話し合うということになった。

(9) 同月二七日、第六回団体交渉が組合側で設定した三鷹労政事務所の講堂を会場として、午後一時から開催されたが、開始後約一時間ほどして約一五〇名の支援者らが加わり、この日の団体交渉は翌二八日午前一時三〇分頃まで続けられた。団体交渉が右のような公開団体交渉に切り替えられることは組合側の既定方針であったが、会社側には知らされておらず、社長、Y23 業務推進部長その他の会社幹部は、これに抗議して退席しようとしたが、組合員らに腕や肩を押さえられ、無理やり着席させられ、さらに「お前がちゃんと謝罪して、バックペイを払うというまで団交はやめないぞ」などと面罵され、組合側の用意した「争議全面解決についての組合の基本的態度と解決案」をほぼ認める内容の確認書に署名するとともに、次回団体交渉を同月三十一日とすることを決めた。

しかし同月三〇日、社長は、X10 に対し、確認書は強要されて書かされたものであるから、三十一日の団体交渉は関知しないとの電話をするとともに、組合に対しては、四月二日付内容証明郵便で、前回の団体交渉は不法監禁下で強行されたもので無効であり、したがって確認書も無効であるとの見解を明らかにした。

(10) 組合員らは、同月三十一日の午前と午後の二回にわたって鉄塀や鉄柵の一部を壊して構内に入り、倉庫の外壁の一部を壊し、会社が同日予定の団体交渉を拒否したことに抗議するシュプレヒコールやデモを繰り返した。また、翌四月一日夜一〇時過ぎに、社長が車体に金網を取り付けた車で構内に入ろうとしたところ、正門の前に組合員らの車が止めてあったことから、この車の退去をめぐる、正門付近の路上の焚火をしていた組合員らと本社内にいた警備職員らと

の間で乱闘となり、警備職員が組合員らの車のフロントガラスを割り、X9の頭部に重傷を負わせたりし、双方が構内外に石やビン、角材、竹棒等を投げ合った。そして四月三日、東村山警察署は三月二七日、三十一日、四月一日のトラブルについてテントや警備職員宿舍の搜索を実施し、結局その後にX6、X2、X9ほか合計九名の組合員、支援者が起訴され、暴力行為等処罰ニ関スル法律違反等で有罪判決が確定したが、組合はその後四月五日になって自主的にテントを撤去した。この日以降六月一日に組合員が就労するまで、組合員らが本社の構内に入構しようとしたことはなく、トラブルもなかった。

- (11) 会社は、五月九日、組合に対し、本件初審命令に対する不服申立てを放棄するものではないとしながら、中労委の履行勧告の趣旨に沿って、昭和五一年五月一二日午前九時をもってロックアウトを解除し、同日時から、本件被解雇者らを原職相当職に仮に復帰せしめたうえ、被解雇者ら以外の組合員とともに就労すべきことを求める旨を内容証明郵便をもって通告するとともに、各組合員に対しても同様の通知をした。

これに基づき、組合と会社との間で団体交渉が四回重ねられ、組合は、就労場所、業務内容等について不満を示したが、同月二六日、就労を六月一日からとする旨を会社に通知した。

- (三) 以上の事実及び前記「前提となる事実」6の(四)ないし(九)、7の(四)、8によれば、組合は、昭和四六年一二月二〇日に会社との団体交渉が決裂した後、同月二一日から無期限ストライキに入り、常時組合員七、八名を本社製版室に泊まり込ませ、無断で、電話、暖房器を使用し、石油ストーブを持ち込んで使用し、ヒューズボックスの会社の封印を破棄して電源を入れ、会社敷地内と大一製本正門前公道上など数か所で焚火をし、搬送通路に設置していた有刺鉄線の柵の一部を再三取り払って座り込み、スクラムを組んで非組合員の入社を阻止するなどの違法な争議行為を継続し、本件解雇後もこの無期限ストライキを続けるとともに、本社正門前で抗議行動を続けてきたものであり、右に至る労使関係の経緯、組合側の争議行為の態様、これによって会社側の受ける打撃の程度等諸般の事情に照してみると、会社がこれら組合の争議行為に対抗して一二月二九日にロックアウトを宣言したことは、ガードマンに行き過ぎた実力を行使させた点はともかくとして、それ自体は防衛手段として相当の範囲を超えているとは認められず、直ちに不当な措置であるとはいいがたいというべきである。また、会社のロックアウト後、組合は従業員を乗せた通勤バスが構内に入るのを阻止したり、本社正門前でピケを張るために多数の組合員、支援者を押し掛けさせたり、門扉を壊して会社に侵入して構内に入ったり、荻窪分室に押し掛けて事務室前の廊下に座り込んだり、構内デモ、社屋への投石、事務室への放水などの実力行使をしていたものであり、これら組合の行動に鑑みれば、会社がロックアウトを継続する態度に出たのは無理からぬ事情がある。

そして、組合の長期にわたるストライキ中の行き過ぎた行動及び多大な要求に鑑みれば、組合員が平穏裏に就労する用意があり又は平和的に団体交渉をする準備があると直ちに判断し得ない状況にあったものというべきであるから、組合が、

昭和五一年一月一二日にストライキを解除して、会社に対して就労請求及び団体交渉開催要求をしたのに対し、会社が三月七日まで団体交渉開催の準備をせず、約四か月後の同年五月一日までロックアウトを解除しなかったことは、やむを得ない措置であったと認めることができる。すなわち、会社が、組合の就労請求及び団体交渉開催要求に対し、現時点においてはロックアウトを解除できないから労務の提供も受けられない、会社側当事者すら入構できず、業務運営は全く麻痺状態にあり、必要な事前の打合せその他もできない旨を回答したことは、長期間のストライキ、ロックアウトが続いた混乱状況を收拾して紛争を解決するために当面事態の推移を見守る態度に出たものであって、この点に会社側が著しく努力を怠ったものというべき事情は見当たらない。その後、組合に過激な行動があり、非難されるべき刑事事件に発展した経緯があり、本件解雇が不当労働行為であるとの本件初審命令が発令されたからといって、本件ストライキ、ロックアウトは本件解雇前に発生した労使紛争の話合いによる解決ができなかったために敢行されたものであって、その点になんら解決の糸口を掴めない状況にあったことからすれば、組合の就労申入れに対して会社がロックアウトを継続し、その後組合との団体交渉の結果により就労日を六月一日とする措置をとったことが、不当であるとはいえないというべきである。

組合は、本件解雇が不当労働行為に当たる以上、当然に解雇期間中の賃金相当額の支払いが命ぜられるべきであると主張するが、組合は本件解雇前から解雇の当否とは関わり合いのない要求を掲げてストライキを実行し、これに対抗して会社もロックアウトを実施し、かつ、双方がこれを継続してきたものであり、組合がストライキを解除して就労請求をした後も、会社は、当時の労使関係の実情に鑑み、ロックアウトを継続してきたものであって、その点にやむを得ない事由があると認められるのであるから、これらの労使間の交渉経過、組合側の争議行為の態様、会社側の受けた打撃の程度等に関する諸事情を総合考慮すると、本件ロックアウトは、組合の争議行為に対する対抗防衛手段として相当と認められるものであり、会社は正当な争議行為として右ロックアウト期間中における賃金支払義務を免れるものというべきであって、本件不当労働行為の救済として、本件解雇後の賃金相当額の支払いを命ずることは相当ではないというべきである。

したがって、本件の救済として、本件解雇日から組合がストライキを解除して就労請求をした昭和五一年一月一二日までの賃金相当額の支払いを命じなかった本件命令部分は適法であるが、翌一三日から組合員が就労を開始した日の前日である同年五月三十一日までの賃金相当額の支払を命じた本件命令部分は違法であるといわざるを得ない。

2 ポスト・ノーティスについて

本件命令がポスト・ノーティスを命じなかったことは、本件の不当労働行為の経緯・態様と組合の受けた不利益の回復の程度等諸般の事情を総合勘案すると、被告に認められた裁量権を逸脱した違法があるとは認められない。

三 以上によれば、本件命令中、主文2項の部分（組合が就労請求をした日の翌日である昭和五一年一月一三日から組合員が就労を開始した同年五月三十一日までの賃金相当

額の支払を命じた部分)は違法であるから、甲事件原告の請求に基づき、これ(3項を含む)を取り消すこととし、その余の部分は適法であるから、それらの部分に関する甲、乙両事件の原告らの請求をいずれも棄却する。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第一一部

(別紙省略)