

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社東京書院

再審査被申立人 東京書院労働組合

同 X1

同 X2

同 X3

同 X4

同 X5

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人株式会社東京書院(以下「会社」という。)は、従業員 9 名を雇用し、図書の出版、販売を業としていたが、昭和 43 年 7 月 15 日解散を決議し、同月 30 日解散登記を行ない、代表取締役会長 Y1(以下「会長」という。)が清算人となり、目下清算中である。
- (2) 再審査被申立人東京書院労働組合(以下「組合」という。)は、後記のように会長から事業をやめるといわれた直後の昭和 43 年 6 月 24 日に会社の従業員である再審査被申立人 X1 から 5 名をもって結成された労働組合である。

2 本件解雇に至るまでの経緯と労使事情

- (1) 昭和 43 年 6 月 19 日、かねて会社の経営方針や従業員の待遇等について疑問をもっていた X1 から従業員 6 名は、会長に会い、会社運営の刷新と従業員の待遇改善を内容とする連名の建議書を提出した。

同建議書には「①会長及び社長と社員一同の合議制によって方針を決定・実行する。②合議制によって社員との定例会(1 週間に 1 回)を開催する。③経営の短期・長期の計画を具体的に明示する。④営業の販売体制を確立する。⑤就業規則をつくる。⑥国民健康保険は少くとも入社 3 カ月経たら自動的に加入さ

せる。・倉庫要員を補充する。・採用時に雇用条件を明記する。⑨給与は物価上昇率+アルファの定期昇給制度を実施し、公務員並みの給与ベースを最低限確保する。⑩交通費は全額支給する。⑪土曜日の就業時間は午前9時から12時までとする。⑫有給休暇制を明確にする。⑬夏期・冬期の賞与は年間最低、給与の3カ月分支給する。」との13項目にわたる要求事項が記載されており、さらに「これを期に労働組合を結成します。」という文言が付記されていた。

建議書を読み終った会長は、その内容について話し合おうとはせず、会社はもうもうからないからやって行けない、こんなものを出されたのでは辞めてもらうほかない、と言い、その場で従業員全員を解雇する旨口頭で申し渡した。

なお、会長は、ここ2、3年来、経営が困難であり、もうからないから会社をやめたい、と口癖のように言うてはいたが、当時の会社の営業状況をみると、4月から5月にかけて数種類の図書を大量に印刷あるいは製本し、6月10日には秋の大市を見込んで「麻雀の習い方」5,000部を印刷し、さらに17日には表紙に使用する約8,000枚のクロスを購入し、翌昭和44年のことまで企画していた。

(2) X1らは、その後協議の結果、会社主張の如く経営が苦しいならば、会社建て直しに協力すべく「全員毎日残業を2時間やり、その時間外手当はもらない、夏期手当ももらない。」との協力方を決定し、その旨会長に伝え、会社の経営、従業員の解雇について再考を促したが、受け入れられなかった。

(3) そこでX1、X3およびX2の3名は、会社が印刷機械を貸してくれるなら退職して自分らで印刷業を始めてもよい、そうすれば勤務年数の長い他の3名は首を切られずに済むであろう、と考えて、同月22日会社に、自主退職の条件として、従来あまり使用されていなかった印刷機械の貸与を申し入れたが断わられた。

なお、X6は同日退職した。

(4) 同日夜、X1ら5名は組合を結成し、委員長にX1、副委員長にX3、書記長にX2を選び、翌日25朝、会長に面会し、組合結成の通知書と解雇撤回等を交渉事項とする団体交渉の要求書をそれぞれ読みあげたうえ、手交した。

X1らは、直ちにその場で団体交渉を始めるよう要求したところ、会長とそこに同席していたY2社長は、突然小原節を歌い踊りだし、団交に応じようとせず、その場から退席した。

(5) 翌26日朝、X1らが会社に出勤したところ、会社の正面玄関に掛けてあった会社の看板が取りはずされ、休業の貼紙がしてあり、従業員が日頃出入りしていた通用口にも同様の貼紙が出され、戸には鍵が掛けてあった。

X1ら組合員は、事態の説明を求めるため、玄関から入って会長に会い、団体

交渉を申し入れたところ、会長は、このことについては、みんなに文書を郵送してあるから、それを見たらわかる、話し合う必要はない、と言ってその場から立ち去った。

その後、会社から組合員各人に6月23日付の解雇通告書が郵送されてきたが、それには「株式会社東京書院は4・5年来赤字経営の為これ以上営業を続けると社員の賃金支払不能となりますので、昭和43年6月19日当社代表取締役Y1氏より口頭を以て貴殿に申渡しました通り編集出版を休業致す事になり、同日付を以て貴殿は社員を解雇する事になりました。」とあり、1カ月分の解雇予告手当を送付するから受け取れということと、6月分の給料は月末に精算して渡す旨が書き添えられていた。

- (6) 組合は、同日より会社倉庫を占拠するとともに、同月29日から7月10日までの間、連日のように会長および社長に対して団体交渉の開催を申し入れた。この間組合は、6月30日夜には支援団体の応援を得て会長宅周辺で会長に面会を求めてシュプレヒコールなどの行為を行なった。また、7月10日、路上で会長と社長を認めたので、団体交渉の申入れ書を渡したところ、社長はその場で同書面をまるめて踏みつぶしてしまい、両名は巡査派出所に逃げ込んだ。しばらくして両名はそこから出てきたので、様子を見ていた組合員が再び団体交渉を行なうよう申し入れたところ、今度は本富士警察署に駆け込むなどのことがあった。

会社は、組合のこれらの団体交渉申入れに対し、すでに経営不振による解雇を通告し、解雇予告手当も送付してあるので、X1らとの間の雇用関係はすでに存在せず、団体交渉に応ずる義務はないこと、よしんばその他の折衝ないし協議であっても、組合員の言動が極めて破壊的かつ暴力的であって、到底正常な話し合いができる状態ではない等の理由をあげて団体交渉を拒否した。

- (7) 組合は、7月12日東京都地方労働委員会(以下「東京都労委」という。)に解雇撤回、団体交渉応諾等を求める救済申立てを行なった。他方、会社は同月15日株主総会を開き、会社解散を決議し、同月30日解散登記を行なった。

なお、東京都労委での審査過程において、同委員会の勧めで、8月5日および20日の回にわたり、立会団交が行なわれたが、なんらの進展をみなかった。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

- 1 X1ら5名の解雇と不当労働行為の成否について会社は、X1ら5名の解雇は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、①X1ら5名を解雇したのは、ここ数年来経営が悪化し、事業閉鎖のやむなきにいたったためであり、種々の書籍の

印刷或いはその計画したのは、いずれも昭和 43 年 4、5 月のことで、6 月にはいよいよ営業が行き詰まり、休業のやむなき状態にあったのである、②従業員のうち X1、X3、X2 の 3 名については、一たん解雇を承認し、会社所有の印刷機械を借用して印刷事業を経営したい旨の申入れがあった、③建議書が提出されたときに解雇を申し渡したのは偶然の一致であると主張するので、以下判断する。

(1) 会社の経営内容について

① 近年会社の経営が不振におちいつていたことは推認できる。しかし、前記第 1 の 2 の(1)認定のとおり、会社は、X1 ら 5 名を解雇した 6 月にも、10 日には「麻雀の習い方」5,000 部を印刷し、解雇を通告した 19 日の前々日である 17 日にも表紙に使用する約 8,000 枚のクロスを購入しているのみならず、翌昭和 44 年のことまで企画しており、また不渡り手形を最初に振り出したのは会社解散後の 8 月はじめのことであること

② 前記第 1 の 2 の(1)認定のとおり、会長がもうからないからやめたいといっていたことは認められるが、それはここ 2、3 年来言い続けられてきた同人の口癖のようなものであったこと等の諸事情からみて、会社が 6 月 19 日の時点で、突如として従業員の解雇を通告せざるを得なかったとする程会社の経営が不振であったとは認められず、会社の主張は採用できない。

(2) 本件解雇と不当労働行為の成否について

前記(1)判断のとおり会社の経営内容と会社の X1 ら 5 名に対する解雇通告は、同人ら 5 名を含む従業員 6 名が会長に 13 項目の建議書を手交し、労働組合の結成を予告したその場でなされていること等の諸事情を併せ考えると、会社の同人ら 5 名に対する解雇は、会社が同人ら 5 名が 13 項目の建議書を手交するとともに、労働組合を結成する意思があるとの通告をしたことを嫌悪し、同人ら 5 名の労働組合の結成を阻害するため、同人ら 5 名を一挙に企業外に排除しようとした労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する不当労働行為と認めざるを得ないので、これを不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、会社は、X1、X3、X2 の 3 名については、一たん解雇を承認し、会社所有の印刷機械を借用して印刷事業を経営したい旨の申入れがあったと主張するのであるが、前記第 1 の 2 の(3)認定のとおり、X1 ら 3 名の会社に対する印刷機械の貸与の申入れは、勤務年数の長い他の 3 名の従業員の解雇を免れるための自主退職の条件であって、解雇を前提とするものではなかったし、また会社は X1 ら 3 名の印刷機械の貸与の申入れに応じなかったのであるから、会社の主張は採用できない。

2 団体交渉の拒否および不当労働行為の成否について

会社は、一連の団体交渉を拒否した理由として、①組合員の言動が暴力的で正常な話し合いのできる状態でなかった、②会社は、既に経営不振による解雇を通告し、X1ら5名との間に雇用関係が存在しないので、団体交渉に応ずる義務がないと主張する。

しかしながら、組合員の言動に多少行き過ぎの点があったことは認められるが、それは会社の理由のない休業および解雇の措置とその後の団体交渉拒否に起因することが認められるし、また団体交渉の最も主要な事項が解雇をめぐる問題であって、雇用関係が争点となっている以上、解雇の通告がなされているということがただちに団体交渉を拒否する正当な理由とはなり得ない。

したがって、会社の主張には理由がないので、会社の一連の団体交渉の拒否は、不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

3 本件不当労働行為の救済について

会社は、本件不当労働行為が仮りに認められたとしても、会社は既に解散して目下清算中であって、事業を全然行なっていないのみならず、積極財産は皆無であるから、X1ら5名の原職もしくは原職相当職への復帰および解雇の日の翌日から原職もしくは原職相当職への復帰までの間の諸給与相当額の支払いを命ぜられても、その実現は不可能であると主張するので、以下判断する。

たしかに、前記第1の1の(1)認定のとおり、会社は、昭和43年7月15日解散を決議して清算に入り、3年有余の間そのまま現在に至っているのであるが、なお会社は存続しており、X1ら5名に対して会社解散に伴う措置をとっていないのであるから、会社の主張は採用できない。

以上のとおり本件再審査申立てについては理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和46年11月17日

中央労働委員会

会長 石井 照久 ㊟