東京、昭44不13・24併合、昭47.８.15

命　　令　　書

申 立 人　東京出版印刷製本産業労働組合

被申立人　株式会社ホンヤク出版社

主　　文

1　被申立人株式会社ホンヤク出版社は、(ｱ)従業員に対する個人面接により、(ｲ)従業員大会、業務説明会等における発言を通じ、(ｳ)従業員の父兄および保証人への書簡の送付によって、従業員が申立人東京出版印刷製本産業労働組合へ加入することを阻止したり、申立人組合から脱退することを勧誘してはならない。

2　被申立人会社は、申立人組合の組合員Ａ1、同Ａ2、同Ａ3、同Ａ4に対して、次の措置を講じなければならない。

⑴　昭和44年４月７日付および同月16日付のそれぞれ３日間の出勤停止処分並びに始末書提出命令を取り消し、この間に同人らが受けるはずであった給与相当額を支払うこと。

⑵　原職または原職相当職に復帰させ、昭和44年４月23日以降原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった給与相当額を支払うこと。

3　被申立人会社は、申立人組合の組合員Ａ5に対する昭和44年４月７日付および同月16日付のそれぞれ３日間の出勤停止処分並びに始末書提出命令を取り消し、この間に同人が受けるはずであった給与相当額を支払うとともに、同月23日付けん責処分並びに始末書提出命令を取り消さねばならない。

4　被申立人会社は、申立人組合の組合員Ａ6に対する昭和44年４月23日付けん責処分

並びに始末書提出命令を取り消さねばならない。

5　被申立人会社は、申立人組合に対して、本命令を受けた後３日以内に下記の文書を手交するとともに、同文のものを縦 90 センチメートル、横 150 センチメートルの木板に見易く墨書し、会社正面入口に１週間掲出しなければならない。

記

当社が、貴組合のホンヤク出版分会結成通告以来、個人面接などを通じて分会員に脱退を勧誘したり、分会員Ａ1らにけん責、出勤停止、懲戒解雇などをしたことは、東京都地方労働委員会において、いずれも不当労働行為であると認定されました。今後このようなことのないよう留意します。

昭和　年　月　日

株式会社　ホンヤク出版社

代表取締役　Ｂ1

東京出版印刷製本産業労働組合

執行委員長　Ａ7　殿

（注　年月日は文書を手交、掲出した日を記載すること。）

6　その余の申立てを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　申立人東京出版印刷製本産業労働組合（以下「組合」という。）は、東京都および近県の出版印刷関連産業に従事する労働者が組織する労働組合であって、組合員は約 2,500 名である。

なお被申立人株式会社ホンヤク出版社の従業員は昭和 43 年 10 月ごろ、申立人組合に加入して東京出版印刷製本産業労働組合西部支部ホンヤク出版分会（以下「分会」という。）を結成したが、その事実を会社に秘したまま活動をつづけ、後記経過を経て

昭和 44 年２月 12 日公然化した。

⑵　被申立人株式会社ホンヤク出版社（以下「会社」という。）は、肩書地（本件申立当時の所在地は、東京都新宿区）に本社を、都内４ヵ所に事務所営業サービス部門をおき、翻訳書、マニュアル（航空機等およびこれらの付属機器の取扱説明書）等の作成を主たる業務とする株式会社で、従業員は約 65 名である。

２　分会公然化前後の労使の動き

⑴　昭和 44 年１月、会社は昭和 44 年度売上げ目標額を設定し、仕事量の増大に伴なう能率的態勢の確立等に関する目標達成計画の作成を始め、２月６日の役員会で新年度の業務態勢を決定したうえ、翌７日金曜会（係長以上の出席する定例役職会議）でこれを説明し、以降数日にわたって、各部ごとに説明会を行なった。

⑵　他方、会社は２月に入って、製作部編集２係と同進行係に 11 日に休日出勤するよう命じた。これに対して同月５日、編集２係は係長以下全員が連日の残業による過労を理由にこれを拒否し、会社の説得にも応じなかった。分会はこの事実を知り、会社の編集係に対する報復を恐れて分会を公然化することとし、12 日正午すぎ、組合の副委員長Ａ$_{8}$ほか支部役員２名と分会三役（分会長Ａ$_{1}$、副分会長２名、書記長Ａ$_{2}$）は、分会員 10 数名とともに本社３階において、会社のＢ$_{1}$代表取締役、Ｂ$_{2}$取締役に会い、分会結成通知書や時間外手当の支給ほか６項目の要求書などを手渡した。なお、その際会社は組合員名簿の提出を求めたが、組合はこれを拒否した。

３　会社役員等の言動

⑴　２月 12 日午後１時すぎ、会社は係長以上の役職者を集め、組合対策を討議したが、その席上、Ｂ$_{2}$は「職制は組合員たるを得ぬと思われるので、組合に入っている者、または入りたい者は申し出て呉れ。職制もはずすし、この場もはずしてもらいたい。」と発言した。この会議では対組合折衝窓口の設置などのほか、組合員であるか否かの調査をすることが決り、即日各係で一斉にこの調査が始まり、３日間位つづいた。

⑵　会社は、２月７日以降の業務説明会で従業員の業務についての知識の欠除を知り、また一部従業員から要望もあってＢ$_{1}$、Ｂ$_{2}$ら会社幹部は、13 日以降３月下旬にかけて

従業員を１人ずつ社内の一隅または近くの喫茶店などに呼び出して業務説明を行なうとともに企業内組合にするようにとか、分会から脱退するようにすすめた。

⑶　同月 19 日、Ｂ２はＢ３製作部長代理およびＢ４営業部長代理に対して、部外者から借用したとして、組合規約の掲載されている日本共産党東京都委員会労対部発行のパンフレット（市販されているもの。「個人加盟による各産業別単一労組綱領・規約集」を渡し、役職者で研究するよう命じた。同人らはこれを数部コピーして役職者に配布したが、これには（秘）の印が押してあり、これを従業員に見せた役職者がいた。

４　従業員大会およびホンヤク労組の結成とその後の労使の動き

⑴　２月 21 日午後４時から会社は編集部全員に業務説明を行なった。席上、Ｂ５ＯＲ部長代理は①取引先の大部分は防衛庁と関連が深いので防衛庁の意向に反すると、取引に悪い影響を与えること、②防衛庁が左翼系の労働組合に抱いている警戒心は非常に強いこと、③当社の営業上不利になるかも知れないのに労働組合を作るのは問題であることなどを述べた。

⑵　同月 24 日、係長以下約 30 名が話し合った結果、翌 25 日、午後３時 40 分ごろから、会社役員を除く殆んどの従業員が出席して従業員大会を開催した。冒頭Ａ１が部課長の退席を要求したことから、その賛否をめぐって論議が続いたが、ともあれＢ６ＯＲ課長を議長に選出し、その後再び部課長の退席問題がとりあげられた。しかし結局結論が出ず、Ａ１は「従業員大会として意義が認められない」と発言して退席した。次いで、この大会が会社の業務命令で開かれているか否かが問題となり、「議長は業務命令ではないと考えている」などと発言したが、結局数名の分会員がＡ１と同一の理由で退席した。この後、部長、同代理ら６名が意見を表明しＢ５は会社をホンヤク丸という船にたとえて話し、「多くの者が静かな港で安心しているのに、一部の者の考えだけで波の荒い海へ船出されては迷惑だ、その者は船を降りてくれ」と述べるなど、いずれも分会の在り方について否定的なものであった。部長、同代理ら退席の後、全員の発言がなされたが審議未了のまま午後７時 30 分ごろ散会した。

⑶　翌 26 日午後６時から本社３階で継続大会が開催された。そしてＡ１ら分会数名は、

この大会に出席しようとしたが、前日からの継続の大会であるという理由で出席を拒否された。この大会では、最終的に①東京出版印刷製本産業労働組合に偶々個々に加入するにはためらいがある、②会社と対等の立場で従業員の要求、意思を現わす組織が必要であるとの確認がなされた。

⑷　翌27日、前記従業員大会の準備委員らは四谷の洋食店に集まり、ホンヤク出版社労働組合、以下「ホンヤク労組」という。）の結成を確認し、３月４日、その結成を会社に通知した。

5　A_3の勤務場所の移動

３月６日、会社はマニュアル室所属の分会員A_3の勤務場所を、マニュアル室の所在地である四谷ビルから本社３階へ移動するよう口頭で命じた。その理由は、会社と秘密保全について特別の協定のある会社等の業務については、その取扱者を取引会社等に予め申請して、許可を得なければならないとりきめになっており、A_3は日共系労働組合の組合員であるため、会社が同人を取扱者として申請しても許可が得られないと判断し、同人をこれら特別協定のない会社の業務に従事させることにしたというものであった。なお、当初A_3はこれを拒否していたが、同月８日の業務命令を機に、これに応じた。

6　３月10日のビラ配布とけん責処分

⑴　分会員A_5は、３月10日（月）午前９時２～３分前から、本社３階の営業部員の机上に分会ビラを配り始めた。営業部では毎週月曜日始業時間（午前９時30分）の30分前ごろから週始めの営業打合せ会議を開くことが慣例になっていたので、A_5がビラを配り始めたときには、営業部員２～３名を含めて10名位が室内にいた。これを見たB_4は、就業規則違反であり、３月５日の団交で社内におけるビラ配布は認めない旨を伝えてあることを理由に、A_5にビラ配布を中止するよう注意した。しかし、A_5はその後もビラ配布を続けたので、B_4は机上に配布されたビラを回収した。そしてB_4は、午前９時10分ごろから営業会議を始めたが、A_5とその後出社したA_2、A_3は、B_4に対してビラの返還方を求めて抗議した。そして会議の終了した午前９時30分ごろからは、さらにA_4、A_1ほか２名が加わってB_4をとりまきビラの返還を求めたが、

B_4はこれに応ぜず、就労するよう命じた。更に分会は、B_3にもビラの返還を求めたがB_3も応じなかった。その後B_3とB_4が打ち合せのため社外へ出たので、分会は他の会社職制に午前 10 時 10 分ごろまで抗議した。会社はその後、分会長A_1、書記長A_2、分会員A_4、A_5、A_3ほか３名に対して、これらの抗議行動につき就業規則に基づいてけん責処分にすることを決めた。

⑵　また、同日午後３時ごろ、会社はビラを分会に返還し、同時に「社内のビラ配布については、不特定多数に渡らないよう手渡す方式ならば就業時間外は認める。」と通告した。

⑶　翌 11 日会社は、前日決定したけん責処分をA_1ら各自に通告し、同時に始末書の提出を命じた。そして翌 12 日以降殆んど連日、A_1らを個別に呼び、始末書を提出するよう要求したが、これに応じないので、18 日付業務命令として、22 日までに始末書を提出するよう内容証明郵便で通知した。

⑷　これに対して分会は、同月 22 日、始末書を会社に提出したが、これはカーボン複写で全員ほぼ同文であり、「……私の行動がB_4部長代理の不穏な言動に因するものであることは明白な事実であります。今後双方の良識に従って、この種の出来事が再び起らぬよう確認し合いたく、かつ要望する次第であります。」との文言があった。会社はこのような書面は始末書と認められないとしてその受理を拒否した。

7　会社の書簡の発送

⑴　３月 12 日、会社は従業員の父兄ならびに保証人にあてて、会社の現状と見解を表明した文書を送付した。これには会社存立の基盤についての説明がなされたあと、「扨て、既にお聞き及びのことと存じますが、去る２月 12 日、社内に日本共産党の指導下にある労働組合が結成され、その活動を開始しました。またそれとは別に、３月４日には企業内での活動を趣旨とするもう一つの組合が誕生しました。」とか「ホンヤク出版社の営業は現在および将来を含めて、殆んどが防衛庁および防衛関連産業との取引という形において行なうというのが方針でございます。一方一般社会常識において、この防衛庁、ひいてはホンヤク出版社の営業方針と両立できぬ、あるいはそれを否定する

勢力のあることはお解りのことと思います。それゆえ、この勢力の侵入は現今のホンヤク出版社の存立を根底から揺り動かすこともお解りのことと思います。」更に「私どもが憂慮しているのは、……社業の存続と相容れない政党の社業への侵蝕――しかも潜行的な懐柔策により、将来の多い青年社員の方向を見失なわせているという点にあります。」などが記されてあった。

⑵　同月 14 日、組合は会社に対し会社の行為に抗議して争議権を確立した旨を文書で通告した。

⑶　同日、会社は分会員の父兄ならびに保証人にあてて、２回目の文書を送付した。これには「東京出版印刷製本産業労働組合は……いよいよ近い将来のストライキを仄めかせて参りました。……社内では問題にならぬ少数派に過ぎないのでありますが、分会だけにとどまらず、この日本共産党指導下の組合組織を動員してピケット・ラインを張る等の行動が、当然予想されます。小社は、このように社内の一部不平分子が外部の力を借りて多数従業員の出社の妨害をすることを、断じて黙視せず、暴力による阻止は警察力によって排除する準備を進めております。」とか「東京出版印刷製本産業労働組合からは、その実態が明らかになるにつれて既に数名の脱退者が出ておりますが、残念ながら〇〇君（分会員の氏名が記されている）はまだこの組合にとどまっておられるものと思われます。……もとより徒らに犠牲者を出すことは本意でありません。」などの記載があった。

８　３月 20 日の配置転換

⑴　３月 20 日、会社は前記２の⑴で認定した業務態勢実施に伴なう組織の変更と人事異動を発表した。これは当初の予定より１か月遅れたもので、これによると、所属名称の変更が大部分であり、その対象者は分会員 10 名を含む 18 名で、会社は同月 22 日午前 10 時ごろから異動対象者の机の移動を行なった。これに対して、分会員A_2、A_5、A_6らは配転命令を拒否しているとして抗議したが、後記経過を経て、同月 25 日これに応じた。

⑵　22 日（土）午後１時ごろ、分会は会社に対してA_1ほか７名が午後１時から同２時

30 分（終業時間）まで指名ストを行なうことを通告したが、その際Ａ2、Ａ3ら指名スト参加者はけん責処分、配転等について抗議したため、会社職制らによって社外に連れ出された。この後会社は、午後２時すぎから本社３階に従業員を集めて会議を開いたが、冒頭、Ｂ1は「これから分会のスト対策について話しをする」からと言ってストに参加していない分会員数名を退席させた。10 分位経ったとき、それまで本社前で抗議集会を開いていたＡ1ら分会員が会場に現われ、この会議について抗議したが会社職制らによって社外に連れ出された。

⑶　同月 24 日、分会は会社に対して、Ａ1以下 10 名が始業時から 12 時までストライキを行なう旨を通告した。なお同日、ホンヤク労組も全日ストを通告していたため、会社は平常業務が無理になったとして同日午後１時より休業することを決めるとともに、２階を閉鎖するからといって、集まっていた分会員のスト参加者に退去を求めた。これに対して前記分会員らは会社に抗議したが、結局会社職制らによって社外に連れ出された。

⑷　その後分会は、本社玄関前で抗議集会を開いていたが、午前 11 時ごろＢ1、Ｂ2が玄関口に現われたので、口頭で団交の開催を要求した。そして暫らくして、Ｂ1が帰社した際にも近隣の組合員の支援を得た分会は、Ｂ1をとり囲み団交の開催と配転問題を議題にするよう強く要求した。これに対して会社は、午後１時 30 分ごろ「26 日に予定されている団交の議題に配置転換のことを追加する。但し時間は３時間であり、配置転換は業務命令通り実行する。」と文書で回答した。

⑸　この後、午後２時ごろ分会員のＡ5、Ａ6が事務服を着換えたいと会社に申し入れ、ロッカーのある２階事務室を開けさせ、これを機にＡ8副委員長、Ａ1ら分会員や近隣の組合員ら合計約 20 名が同事務室に入った。会社は組合に退去を求めたが応じないため、午後３時ごろ四谷警察署に排除を要請した。その後、午後３時 30 分ごろから組合の要請でＢ1、Ａ8会談がもたれ、団交議題の確認がなされたあと、10 分位して組合は全員２階事務室から退去した。

９　Ａ1らの出動停止処分

⑴　４月７日夕刻、会社はＡ1、Ａ2、Ａ3、Ａ4、Ａ5ら分会員５名に対し、３月 11 日のけん責処分に対する改悛の情を示さないうえ、同月 22 日、24 日の業務妨害など非行の数々を重ねたとして就業規則９－３条７号「譴責に処せられてもなお改悛の情のみえないとき」を適用して、翌８日から 10 日まで３日間の出勤停止処分と始末書の提出を命じた。これに対して、分会は直ちに団交を求めたが、会社は団交事項ではないとこれを拒否した。

⑵　同月９日昼休み、組合は前日に引き続いて本社ビル前の広場で、近隣の組合員ら 30～40 名を集め、処分についての抗議集会を開き、ついで代表 10 数名が会社に抗議し団交申し入れ書を提出した。組合は、翌 10 日も同様のことをくり返した。

⑶　会社は同月 11 日および 12 日、出社して来た前記５名に対して、始末書の提出を求めたが、同人らはこれに応じなかった。このため会社は、同人らに対して同月 12 日付けの業務命令として、同月 15 日午前 10 時までに始末書を提出するよう内容証明郵便で通知した。

同月 15 日朝、前記５名は会社に「３月 10 日朝、配布した分会情宣ビラをＢ4部長代理がとりあげたため、組合活動への干渉として、抗議しましたが、これが就業時間内にわたったことは遺憾に思います。今後は３月 10 日付会社通告にもあるように、就業時間外に手渡しで配布しますが、会社としても、いたずらな紛争がおきないよう要望します。」と記載した始末書を提出した。しかし、会社はこの書面が「ガリ版刷り」で、捺印のないものがあったうえ、文言から推して「改悛の情」には程遠いとして受領を拒否し、翌 16 日午後１時までに提出し直すよう命じた。

⑷　同月 16 日夜、会社は前記５名に対して、同月 17 日から 19 日まで３日間の出勤停止と、同月 21 日正午までに始末書を提出するよう内容証明郵便で命令した。

⑸　翌 17 日午前 10 時 10 分ごろ、Ａ1を除く前記被処分者４名と出社していた分会員は、本社３階でＢ1、Ｂ2に会い、同日午前 10 時から同 45 分まで、分会員 12 名の指名ストを通告するとともに処分に対して抗議し、この場での話し合いに応ずるよう強く要請したが、結局午前 10 時 30 分ごろから本社ビル前広場で、会社と支部役員および前記

４名とが話し合い、その他の分会員は自席でストを続けた。

この後、午前 11 時 15 分ごろ、再び前記分会員ら 11 名は、同日午前 11 時 15 分から同 45 分までストを行なう旨を会社に通告し、同時に処分の撤回を要求してこの場で団交を開くよう求めた。そして、結局本社ビル前の広場で話し合いを行なった。

⑹　そしてその話し合いの結果、同日と 18 日に予備折衝が行なわれ、会社は 22 日に団交を行なうことなどのほか改悛の情が顕著に現われている始末書が提出されれば処分のエスカレートはない旨伝えた。

⑺　18 日午後１時 15 分ごろ、A_1ら分会員約 10 名は、本社３階で会社のB_1、B_2を取り囲み、今回の処分等に抗議して同日午後１時 15 分から同２時 15 分まで被処分者を含む分会員 13 名がストを行なう旨を通告し、同時にこの場で直ちに団交を開くよう強く要請した。しかし結局、B_1らが社外へ出たため、分会員は同室内にいた部課長に抗議を行ない、午後２時 15 分ごろ引きあげた。同日夕刻、組合のA_8とA_1ら被処分者５名は社外でB_1、B_2と話し合い、会社は組合の提案した処分の凍結問題について検討し、次回団交で回答することを確認した。

10　A_1らの解雇

４月 23 日会社はA_1、A_2、A_4、A_3ほか２名に対して、就業規則９－４条５号、同６号、同７号を適用して、同日付で懲戒解雇する旨を口頭で通告した。これに対してA_1らは具体的理由を聞かなければ納得できないと強く主張したところ、B_1は、A_1、A_4、A_3ほか１名について各３分位の説明を行なったが、A_2ほか１名については説明をしなかった。

11　A_5、A_6のけん責処分

また会社は、同日付でA_5、A_6ほか１名の３名に対して、就業規則９－２条７号を適用してけん責処分にしたが、その理由は、A_5、A_6らがA_1らと同様、４月 17 日、18 日両日会社の業務を妨害したことであり、その情状や過去の実績等を総合的に考慮してけん責処分にしたというものであった。

第２　判断

1　個人面接について

⑴　組合は、会社が昭和 44 年２月 13 日以降、同年３月下旬にかけて行なった個人面接に際し、分会からの脱退を説得し、強要したり、組合から脱退して企業内組合になるよう強要したと主張する。これに対して会社は、会社の業務内容を従業員に理解させ、また各人の不満や希望を聞くため、従前から個人面接を行なっており、今回も従業員（特に入社歴の浅い者）の業務知識の欠除を知ったため実施したもので、組合からの脱退や組織変更を強要したことはないと主張する。

⑵　たしかに、会社のいうように従業員に対する個人面接が業務上必要であったことは認められるが、Ｂ２らは個人面接の機に分会問題にふれたり、脱退を勧誘したり、これに批判的な意見を述べたことは明らかである。

2　従業員大会等における発言について

⑴　組合は、①２月 12 日の役職者会議、②同月 21 日の編集部業務説明会、③同月 25 日の従業員大会における会社の発言が、従業員に対して分会加入を阻止し、または分会からの脱退を迫った支配介入であると主張する。これに対して会社は、①における職制をはずすとの発言は、会社が労働組合について無知であったためである。②の発言については、個人面接の理由と同様に会社業務の説明を行なったにすぎない。③の発言は、従業員個人の発言であり、会社の意思とは全く関係がないと主張する。

⑵　しかし、会社の言うように、労働組合について無知であったとしても、従業員の組合への加入阻止や組合からの脱退を勧誘することは許されず、また何れの場合にもＢ５や職制の発言は、会社が分会の存在や性格を嫌っていたこと、Ｂ５らの発言は、この会社の意にそうものであったことからみて、会社の意を体してなされたものと認められる。

3　会社の書簡について

⑴　組合は、会社が①３月 12 日および②同月 14 日に従業員の父兄および保証人に送付した書簡は、分会および組合を嫌悪した会社の切り崩しであると主張する。これに対して会社は、①については会社の現状と見解を知らせたにすぎず、②については保証

人等の指導によって分会員がその行動を自重、是正することを願ったものであると主張する。

⑵　しかし、①、③の文書ともにその文言は、組合に対する不信感を煽るばかりでなく、明らかに組合を誹謗・中傷したものと認められ、父兄および保証人を通じて間接に、本人に組合への加入阻止、組合からの脱退を決意させようと策した支配介入と認められる。

4　Ａ３の勤務場所の移動について

⑴　組合は会社がＡ３の勤務場所を移動したことは、同人が組合員なるが故の配転であり、不当労働行為であるといい、会社は同人が秘密保全についての特別契約をしている相手会社等からその事務取扱者としての承諾が得られないことを考慮して、この種特別契約のない会社の業務をするよう指示し、勤務場所を移動させたものにすぎないという。

⑵　会社のマニュアル室における業務は、防衛庁を始めとした防衛関連産業の業務が殆んどを占めており、その契約に当たっては秘密保全について特段の合意があるため、会社は業務取扱者を指名し、その名簿を相手会社等に提出して、承諾を得られた者のみに従事させていることが認められる。そこで会社はＡ３の所属する組合が日本共産党の指導下にあるものと考え、相手会社等が同様の見解から、同人を事務取扱者として承諾しないであろうと判断したものであって、そのことの当否は別として、Ａ３の勤務場所の移動は会社の不当労働行為意図に基づくものとは認められない。しかもＡ３が、移動した先は分会員の最も多い本社であり、業務上においても、組合活動上においても本人は不利益を受けたとは認められない。

5　配置転換について

組合は、3月 20 日の配置転換は、会社が分会員を差別的に取扱ったうえ、組合分断をはかった不当労働行為であると主張する。しかし、会社がこの配置転換によって、特に分会員を差別したとか、組合の分断をはかったとかの事実を認めるに足る十分な疎明はなく、むしろ前記第１の２の⑴で認定したとおり、目標達成計画の実施に伴なう組織の

編成替えなど経営上の都合にもとづくもので、しかも会社はその業務態勢について、あらかじめ各部ごとに説明していることが認められる。

6　A1らのけん責処分と出勤停止処分について

⑴　けん責処分について

(ｱ) 組合は３月 10 日朝、組合の配布したビラを会社が回収したことに抗議したのは正当な組合活動であって、会社のけん責処分は、この正当な組合活動に対する不当な処分であると主張する。これに対して会社は、ビラ配布の禁止については３月５日の団交で組合に通告してあり、またその場でも職制が制止したにもかかわらず配布を続けたために回収したのであって、被処分者らはこれに不当な言掛り、難癖をつけ就業時間内約 40 分にわたり業務を妨害したため、最も軽いけん責処分にし、その反省を求めたものであると主張する。

(ｲ) たしかに、組合が使用者の土地、建物内でビラを配布する際には、たとえそれが休憩時間中あるいは就業時間外のものであっても、使用者の規制を受ける場合がある。しかし本件においては、組合が配布したビラの内容・配布の方法などは、同社内にある他の組合がビラを配布した場合と比較しても特に問題視する程のものではなかったことが窺われ、しかも会社は前記第１の６の⑵で認定したように、同日午後、「社内のビラ配布については不特定多数に渡らないよう手渡す方式ならば就業時間外は認める。」と通告しているくらいで、会社がこの配布ビラの回収に対する組合の抗議行動に対して即日けん責処分を決めていることは、この組合に対する嫌悪の情がはしなくも露呈されたものといわざるを得ない。

(ｳ) もっとも会社は、組合が抗議行動を就業時間内に行ない会社業務を妨害したともいうが、組合が会社のビラ回収に抗議してその返還を求めたのに対して、会社のB4や、B3が言を左右にしてとり合わなかったため、その抗議が就業時間内におよんだものであって、むしろ会社の行為に誘発されたものであり、組合の抗議は正当の範囲を逸脱した行為とまではいえず、これを理由とした会社のけん責処分並びに始末書提出命令は正当な組合活動の故に行なわれた不利益処分と認めるのが相当であ

る。

⑵　出勤停止処分について

(ｱ)　組合は、会社が３月 11 日のけん責処分とともに始末書の提出を要求し、これを拒否したことに対して「改悛の情」なしとして２回にわたって処分して来たもので、正当な組合活動を理由とする不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、同人らはけん責処分を受けたにもかかわらず改悛の情がなく、その後も服務規律を紊す行為をくりかえすので出勤停止の処分を行ない、同人の謹慎と反省を求めたのに敢えてこれを無視し、出勤停止期間中に業務妨害をくり返したので、再度反省を求めて第２次処分を行なったものであると主張し、その業務妨害の例として第１次処分については３月 22 日および 24 日の事実を挙げ、第２次処分については４月８日、９日、10 日の事実を挙げている。

(ｲ)　会社のいう３月 22 日の業務妨害とは、前記第１の８の⑴および⑵で認定した事実であり①配転発令に伴なう机の移動に際し、Ａ２ら分会員がこれに抗議し業務を妨害したということについては、配転そのものの業務上の必要性は認められるとしても、会社が従来の慣行と異なり事前の意向聴取など全くせず一方的に発令したこと、その後この配転について従業員からその理由の説明を求められたが全く応じなかったこと、しかも本人の納得のないまま机の移動を強行したことなど、会社に不手際があったため、これに分会が抗議したもので、そのこと自体行き過ぎた組合活動とまではいえない。②同日午後１時からのスト通告の際分会員が会社に抗議して業務を妨害したということについては、このストが会社のけん責処分、配転に抗議して行なわれたものであり、しかも同日午前に机の移動が強行された直後であることなどを考慮すれば、その場にいた分会員が強くこれに抗議したとしても無理からぬものといえる。③同日午後２時 30 分ごろからの分会の抗議については、前記認定のとおり、会社の会議は社員総会を装いつつもその内容は、分会のスト対策であり、しかも、ストに参加していない分会員をわざわざ退席させるなどしたため分会が興奮したものであることが窺われ、①、②に引き続いての事態であることなどを考慮

すれば、これを直ちに逸脱した行為と認めることはできない。④これに対し、同月24 日午後２時ごろからの組合の行動は前記第１の８の⑸で認定したとおり臨時休業中とはいえ、会社の事務室を会社の使用禁止更には退去要求にもかかわらず事実上占拠したものと認められ、前記①及至③を考慮してもなお組合活動としては行き過ぎであると認めざるを得ない。

(ｳ) しかし、会社のいう前記①及至④において、被処分者がこれにどの程度参画していたか、また処分を受けなかった分会員がどの程度参画していなかったかは明らかでない。しかも会社は第１次処分の主たる理由として前記①及至④のとおり主張するが、これら被処分者は会社から嫌われていたこと、これと相前後して行なわれた前記判断１、２、３における会社の言動などを総合すれば、実際にはむしろ前記のとおりけん責処分を受けたにも拘らず改悛の情がないというのが主たる理由であったと認めざるを得ない。これは、まさに正当な組合活動をしたことについて始末書の提出を求め、その未提出を理由として処分したものであり、分会を嫌悪した会社が被処分者らが分会活動の中心的役割を果たしていたことを嫌悪してなしたものである。

(ｴ) さらに第２次処分について会社のいう４月８日、９日、10 日の事実は、前記第１の９の⑵で認定した事実であって、組合が第１次処分の出た直後、これについての抗議集会を開き、９日、10 日の両日はその代表が会社に抗議と団交申し入れを行なったもので、その際会社がこれら代表の入室を阻止したため入口付近でもみあうなどの事態が発生したとしても、これをもって直ちに行き過ぎた組合活動とまでは認められない。むしろ会社の第２次処分は、４月 15 日に第１次の被処分者から提出された始末書を、改悛の情なしとし、その受理を拒否して翌 16 日正午まで提出期限を延期したにもかかわらず、会社のいう改俊の情を示した始末書が提出されなかったことが直接の原因と認められ、これについては前記(ｳ)の判断と同様分会を嫌悪した会社が、その中心的活動家である被処分者らを嫌悪してなしたものである。

7　A_1らの解雇について

⑴　組合は、会社がＡ1ら４名を解雇したことは、分会を嫌悪した会社が分会の中心的活動家である同人らの正当な組合活動を理由に同人らを会社から排除しようとしたものであると主張する。これに対して会社は、同人らが著しい服務規律違反をくり返し、出勤停止処分を受けたのに改悛の情がないことを理由とする懲戒解雇であるとし、更に㋐４月 17 日、18 日の業務妨害、㋑営業仮払金の不正使用、㋒業務放棄および業務命令や上司への反抗、㋓同人らの日常の勤務態度の不良および能力の欠除を懲戒解雇理由として挙げている。

⑵　会社の挙げる理由㋐は前記第１の９の⑸、⑺で認定した事実を指しており、①４月 17 日については、午前・午後ともに組合がスト通告と同時にその場での団交を要求し、会社の退去要求に応ぜず、業務を妨害したというものであるが組合は被処分者の提出した始末書が再度受領を拒否されたこと、第１次処分と同一理由での第２次処分が出た直後であったことから興奮していたことが窺われ、退去を求めた会社職制らとの間に若干のトラブルがみられたとしても、前記経過からみて無理からぬところである。②翌 18 日については、午後２回にわたって前日同様、業務を妨害したというものである。午後５時 25 分ごろからの組合の行動については前記①の判断と同様と認められるが、午後１時 15 分からの分会員のみによる行動については、会社の再三にわたる退去要求にも応ぜず、たまたま同室内にいた部課長らをも対象に約１時間にわたって抗議を続けるなど、組合活動としては行き過ぎである。

⑶　会社の挙げる理由㋑は、Ａ1、Ａ4ほか１名の３名に対するもので、会社は営業部員などその業務の必要上、予め仮払金を渡しているが、この 43 年８月から 44 年３月の分について、44 年４月中旬にこれを精算したところ、Ａ1220 件、Ａ485 件の不正使用が認められ、その内容は①日報上得意先を訪問していないのに交通費が支出されている。②会社支給の定期券を使用しているのにその区間の交通費も支出している。③故意に遠廻りして多額の交通費を支出していることなどを挙げているが、しかし、日報の記入方法について会社と同人らに理解の相違があったこと、仮払金の支出について少なくとも毎月１回、直接の上司である係長・部長代理等の認印を受けており、その

際会社の指摘するような点についての注意がなかったことなどが認められる。

⑷　会社の挙げる理由㋐は、同人らはことごとに上司に反抗的態度をとっていたというのであるが、その会社の挙げる事実のうち例えばＡ3の移動拒否およびＡ2らの配転拒否などは組合活動としてなされたものであり、Ａ2の２月 21 日における編集部説明会の妨害はＢ4の分会批判に抗議したものであることなど、いずれも組合結成以降の事実に集中し、組合活動に関連して起きた事実が多く、しかもこれを過大に表現・評価していることが認められる。

⑸　会社の挙げる理由㋓は、①被解雇者が共通的に反抗的態度が強いこと、②Ａ1およびＡ4がともに業務に対する熱意がなく遅刻や欠勤が多いこと、③Ａ3およびＡ2に仕事のミスが多いことなどであるが、①は前記⑷と同様組合活動と関連した事実が多く、②、③については良好なものではなかったとしても、本件解雇までの間、例えばＡ2は過去３年間、これについて特に問責された事実がないことからみて、これをこの際特に解雇理由にすることは妥当でない。

⑹　以上、会社の挙げる懲戒解雇理由の中には、会社の主張するように同人らの行動、組合活動としては行き過ぎがあったと認められるが、他面①会社が３月 10 日の分会の抗議行動を業務妨害として被解雇者をけん責処分にし、始末書の提出を命じたのに同人らが応じなかったこと、②続いて２回にわたって出勤停止処分と始末書提出を命じたにも拘わらず、同人らから会社の希望するような改悛の情を示した始末書が提出されなかったこと、③更に前記判断１、２、３における会社の言動などを総合すれば、分会を極度に嫌悪していた会社が、分会の中心的活動家であったＡ1ら４名を懲戒解雇したことは、同人らを排除し、分会執行部の壊滅ひいては分会の勢力を会社内から一掃することを意図して行なったものと認めざるを得ない。

８　Ａ5ら２名のけん責処分について

組合は、会社がＡ5ら２名をけん責処分にしたのは前記判断７の⑴の主張と同様、不当労働行為であると主張し、会社は前記Ａ1らと同様、４月 17 日、18 日両日の業務妨害を理由に、その軽重・過去の実績等を総合的に判断して、けん責処分にしたと主張する。

しかしながらこれら２名の処分については、会社からその判断基準等について何等の疎明がないから、本件処分に至る経緯等を考えた場合、会社のこれら２名に対する処分は、前記判断７の⑹と同様の意図にもとづくものと認めるのが相当であり、不当労働行為と認めざるを得ない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行なった⑴個人面接、従業員大会等における発言、従業員並びに分会員の父兄および保証人への書簡送付などによる従業員の分会加入阻止、分会員の脱退勧誘、⑵４月７日付および同月 16 日付A_1ら５名に対する３日間の各出勤停止処分並びに始末書提出命令、⑶同月 23 日付A_1ら４名に対する懲戒解雇および⑷A_5ら２名に対する同月 23 日付けん責処分は、労働組合法第７条に該当し、(ｱ)A_3の勤務場所の移動および(ｲ)３月 20 日付の配置転換は同法同条に該当しない。

なお組合は、本件申立てにおいて、３月 11 日付A_1ら５名のけん責処分および始末書提出命令の取り消しを求めていないので、これについては主文で触れないことにした。

よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 47 年８月 15 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼