

東京、昭49不28、昭50. 3. 4

命 令 書

申立人 全統一労働組合

申立人 X

被申立人 株式会社 世界堂

主 文

- 1 被申立人株式会社世界堂は、申立人全統一労働組合が、昭和49年2月28日に申し入れた要求事項についての団体交渉を拒否してはならず、その団体交渉に権限あるものを出席させ、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xに対する昭和49年3月24日付解雇を撤回し、原職に復帰させ、同人が解雇された日の翌日から原職に復帰するまでの間受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で、明瞭に墨書して、新宿本店の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

全統一労働組合

中央執行委員長 A1 殿

当社が、貴組合から申し入れを受けた団体交渉を拒否したことおよび貴組合員Xを解雇したことは不当労働行為であると、東京都地方労働委員会において認定されました。今後は、誠意をもって団体交渉に応じ、このような不当労働行為を繰返さないよう留

意します。

昭和 年 月 日

株式会社 世界堂

取締役社長 B 1

(注、年.月.日は、文書を掲示した日を記載すること)

4 被申立人は、前項を履行した時は、すみやかに当委員会に、文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という）は、南関東を中心に、一般産業、中小企業に従事する労働者をもって組織する労働組合で、総評全国一般に加盟しており、組合員数は約10,000名である。

(2) 申立人Xは、昭和47年12月26日被申立人会社に入社したが、昭和49年3月24日、後記理由で解雇された。

(3) 被申立人株式会社世界堂（以下「会社」という）は、画材、額縁の製造、販売を営む会社で、肩書き地に本店を置き、池袋ほか数か所で営業を行っており、従業員数は約50名である。

2 分会結成と会社の態度

(1) 会社従業員の有志は、一日の勤務時間が拘束10時間半にもなること、賃金は低く、人員も不足していることから、労働条件を改善するため、昭和49年2月27日、組合に入り、世界堂分会（以下「分会」という）を結成した。その際、Xは職場委員に選ばれた。

(2) 翌28日、組合は会社に対し、分会結成通知書、役員通知書を提出するとともに、①人員の補充、増員、②労働時間の短縮、③賃金の改善について団体交渉を申し入れた。

また、同時に、①組合事務所の設置、②組合掲示板の設置、③組合業務上の電話使用、④会社施設の利用、⑤事務機器の使用、⑥組合役員の人事異動についての事前協議を申し入れた。

(3) 3月9日、第1回団体交渉が行なわれ、組合から組合役員A2、A3、分会長A4ら9名、会社からはB2専務、B3取締役（本店店長）ら3名が出席した。その席上、会社は交渉事項について、「①人員の補充、増員についてに、会社経営計画の中で実施することに従って下さい。②労働時間短縮とはどういう意味か文書で提出して下さい。検討の上回答する。③賃金について改善する点があれば検討する。」と文書で回答した。また、組合活動に関する事項については、「①組合事務所は社内にスペースがないのが設置できない。②組合掲示板設置は検討する。③電話使用は認めない。④会社施設の利用は検討する。⑤事務機器の利用は認めない。⑥組合役員の異動は他の従業員と同様、会社の経営全般を考慮して行なう。」と文書で回答した。

そこで組合は会社に対し、その回答の理由の説明を求めたが、会社の出席者は回答を伝えに来たのみだといい、交渉は具体的な話し合いに至らなかった。そして、会社は次回の団体交渉の日時を同月11日午後6時までに返事することを約した。

(4) 翌11日、本店店長B3は画材販売を担当しているXを呼び、欠員になった額縫部門のレジ係を担当するようにいった。Xは、①レジ係を担当するということで入社したのではない、②2か月程前金銭をめぐってレジ担当者と社長との間に起ったトラブルが解決していない旨を述べて、レジ係へいくことを断ったところ、B3店長は困ったなどといい、その日の話し合いは終った。

3 団体交渉の拒否

(1) 同月11日、組合は団体交渉の日時について、約束の時間までに会社から回答がなかつたので、夜、B3店長、B2専務に電話連絡をとったが要領をえなかつた。そこで、午後9時ごろ、社長宅へ電話をしたが、社長と直接話しあはできなかつた。

(2) 翌12日、組合役員のA2ら2名は社長に面会し、団体交渉について返答を求めたが、「返事をする必要はない」と答え、A2らが「団体交渉を拒否する趣旨か」と問い合わせ

したのに対し、社長は「文句があるなら文書で出せ」といった。

- (3) 13日、組合は会社に対し、分会と連名による文書で、「日時、3月14日、議題、2月28日申入事項」とする団体交渉を申し入れた。翌14日、会社は組合および分会に対し、「3月13日申し入れの団体交渉は、当分の間延期されたい」旨文書で回答した。さらに、同文書には、「3月11日夜中に、社長などの自宅に団体交渉を強要する電話があつたこと、翌12日、社長に面会を強要し、業務を妨害したことを注意する」旨記してあつた。
- (4) そして、3月16日、会社は組合に対し、同内容を記した申入書を渡した。
- (5) その後、組合および分会は会社に対し、3月17日付、同月21日付文書で団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかつた。

4 Xの解雇

- (1) 3月24日、社長はXを社長室により、B 3店長同席のもとに、業務命令に違反したとして、同人に解雇を通告し、解雇予告手当などを渡そうとしたが、同人は受領を拒否した。
- (2) 翌25日、組合のA 2、分会のA 4、Xの三人は社長に面会を求めたが、社長は社長室に閉じこもり、会おうとしなかつた。その後、社長が社長室を出た際、同人らは社長に面会し、Xの解雇理由の説明を求めたが、社長は、組合とは関係ない、話し合う必要がないといってとりあわなかつた。
- (3) 同月26日、会社はXに対し、「3月24日付左記理由により解雇しました……、①会社の業務命令を拒否したこと、②無断欠勤及び遅刻が多いこと、③タイムカードに勝手に時刻を記入したこと」と記した同日付通知書を送付した。

第2 判断

1 団体交渉の拒否

- (1) (ア)組合は、会社の一連の態度は団体交渉の拒否であると主張し、(イ)会社は、3月9日の団体交渉において社長と相談したい点があるから、次回団体交渉まで待つてもらいたい旨述べ、組合もそれを了承したもので、団体交渉を拒否したものではないと

主張する。

- (2) しかし、会社が3月9日に示した回答のうち、交渉事項に関してはあまりにも抽象的であり、また、組合活動に関する事項は、「検討する」あるいは「認められない」とあまりにも具体性に欠けるもので、それを不満とする組合が、内容のある回答を求めたのに対して、会社の出席者は回答を伝えに来たのみだという態度に終始し、交渉が進まなかつたことが認められる。そもそも、会社は社長の個人企業として発足して現在に至り、会社役員に二人の息子を配し、社長が実際上経営のすべてについて決定権を握っている。このような場合には、会社が団体交渉に応じたとしても、社長が出席するか、交渉の場で話し合いを進め得る権限を社長から与えられたものが出席しないならば、誠実な態度で団体交渉に臨んだとはいえない。
- (3) しかも、会社は次回団体交渉の期日について、組合に回答すると約束をしながらそれを守らず、それに対する組合の追及に対しても、第1の3、(1)、(2)で認定したとおり、期日について話し合おうとする態度を全く欠いていた。
- (4) また、会社は第1の3、(1)、(2)で認定した事実について、その際の組合の態度は強制的で、脅迫であったと主張するが、これを裏づける証拠はない。
- (5) 会社は、3月13日の組合の団体交渉申し入れに対し、翌14日、組合の要求内容について具体的に提示することを求め、期日の延期を申し入れたものであり、団体交渉を拒否したのではないと主張する。しかし、会社がいう「団体交渉延期申入書」には、延期する理由は何ら記されてなく、むしろ「2月28日申入事項は、3月9日の団体交渉において文書にて説明しており、今後検討する事項を除いて貴組合の要望にはそいがたい」旨記されており、このような会社の態度は、(2)に判断したごとく、誠意ある団体交渉を行う姿勢に欠けるものと認められる。
- (6) そして、その後、組合の団体交渉申し入れに対して、会社は何ら答えておらず、団体交渉に応じてもいない。
- 以上のような会社の一連の態度は、団体交渉を拒否したものといわざるをえない。

2 Xの解雇

- (1) (ア)組合は、Xの解雇は同人の組合活動によるものであり、組合の弱体化を意図したものであると主張し、(イ)会社は、Xの解雇は、第1の4、(3)に記した理由に基くものであって、同人の組合活動によるものではないと主張する。そこで、以下この点について判断する。
- (2) 会社の主張する、Xの業務命令拒否とは、同人がレジ係にかわることを承諾しなかったことをさすものようであるが、①会社は、解雇の通告の際、このことを説明しておらず、②Xがレジ係へかわることを断った際、B 3店長は、困ったなという程度ですませ、その後、会社は重ねて話をしていないことからみると、会社が同人のレジ係配転の拒否を、どの程度重視していたか疑わしい。しかも、③会社は、従前、レジ係はレジ専門として新聞広告で募集し、採用してきたこと、④Xは、元来、画材販売の仕事を希望していることをあわせ考えると、Xがレジ係へかわることを拒否したとしても、同人を解雇する理由として、十分なものかどうか問題がある。
- (3) Xの解雇理由②、③について、会社は、3月24日には同人に何ら告げておらず、翌25日、組合の追及を受けて後、26日付「解雇通知書」ではじめて②、③の理由を明らかにしたと認められ、これらの解雇理由は、のちになってつけ加えたにすぎないと認定される。
- 仮りに、そうでないとしても、解雇理由②の無断欠勤の多いことについては疎明がなく、遅刻の点についてもとくにXが他のものにくらべて多かったという疎明はない。また、解雇理由③については、Xが3月18日午前10時すぎに出社し、タイムカード打刻が不可能だったので、手書きで出社時刻を記入し、B 3店長がこれに承認のサインをしたというのであって、同店長は時刻に疑問をもったと主張するが、不承認としたわけではなく、これもXを解雇してのち、つけ加えた疑いが濃い。
- (4) 以上のように、会社の主張するXの解雇理由は、合理性を欠き、一方、Xは、①分会結成当時から職場委員として活動しており、会社もそれを知っていたこと、②女性唯一の組合員として、積極的に組合員の獲得に努力していたことが認められる。
- 以上を総合すると、会社は、Xの組合活動を嫌い、企業外に排除し、組合の弱体化

を意図して同人を解雇したものと認められる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、団体交渉の拒否は労働組合法第7条第2号に、Xの解雇は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する。

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50年3月4日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼