

埼玉、昭49不4、昭50.12.9

命 令 書

申立人 全ペんてる労働組合

申立人 X

被申立人 ペんてる株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人Xに対する昭和49年5月7日付懲戒解雇処分を撤回し、同人を原職に復帰させ、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に受くべきであった賃金相当額を支払わねばならない。
- 2 被申立人会社は、申立人Xを執行委員長とする執行部を誹謗、中傷し、現在、執行部と自称するA1執行委員長らの執行部を賞揚、激励、便宜供与などの方法により保護育成する言動をなし、又Xを執行委員長とする執行部が執行委員会及び組合大会を開催することを妨害するなどの行為により支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書交付の日の翌日から下記文面の誓約書を縦2m横1mのベニヤ板に墨書し、被申立人会社草加工場、吉川工場、川口事業所の構内の組合員の見易き場所に各1枚づつ10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、貴組合執行委員長X氏に対し、組合活動を理由として不当な解

雇をなし、かつ、組合大会を妨害するなど、貴組合の運営に支配介入したことと陳謝するとともに、今後かかる行為を繰り返さないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

ぺんてる株式会社

代表取締役 B 1

全ぺんてる労働組合

執行委員長 X 殿

組合員 X 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人ぺんてる株式会社（以下「会社」という。）は、昭和21年3月1日大日本文具株式会社として設立せられ、同46年6月5日ぺんてる株式会社と商号の変更をなし、東京都中央区に本店をおき、同所に本社事業所を、埼玉県草加市に草加工場を、同県吉川町に吉川工場を、茨城県新治郡に茨城工場をそれぞれ設置し、主としてこの4事業所においてクレヨン等の画材、文具の製造販売等を営む、資本金3億5,000万円、従業員約1,200名の会社である。

(2) 申立人全ぺんてる労働組合（以下「全ぺんてる労組」という。）は、昭和36年7月14日総評化学同盟大日本文具草加工場支部として結成せられ、同年11月大日本文具草加工場労働組合と、同47年5月25日全ぺんてる労働組合とそれ改称し、上記会社従業員中、草加工場、吉川工場及び川口事業所に勤務する従業員約330名をもって組織された労働組合である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、申立人組合の組合員であり、かつ、

同組合の執行委員長である。

2 Xの執行委員長就任とその当時の労使関係

(1) 執行委員長就任とその当時の労働組合

Xは昭和44年7月大日本文具草加工場労働組合の執行委員となり、翌45年7月に同組合の執行委員長に選出された。

当時会社には、上記組合のほかに昭和36年8月本社事業所の従業員約220名をもって組織されたぺんてる労働組合（以下「本社労組」という。）と、昭和40年10月ころ茨城工場の従業員約260名をもって組織されたぺんてる茨城労働組合（以下「茨城労組」という。）があり、3組合はいずれも独立した労働組合であって団体交渉は各別に行われていた。

(2) 当時の労使関係

会社は、昭和21年3月1日資本金100万円、家族的小人数で大日本文具株式会社を設立、絵具類その他文房具の製造販売を開始したが、昭和26年以降同49年10月までの間に、ぺんてる絵具、ぺんてるサインペンその他種々の新製品を開発、製造販売した結果発展の一途をたどり、遂にはアメリカほか4カ国に支店を設置し、販路を拡大、業界屈指の大手会社となった。従って資本金の額もその間12回に亘って増資を重ね遂にその額3億5,000万円に達し、従業員数も会社の業績の伸張に伴い一時は約2,000名に達したが、現在は約1,200名である。

このように急速に発展した会社であるため、労働条件の改善はそれに伴わなかった。昭和36年7月14日従業員らは劣悪な労働条件改善のため総評化学同盟に加盟し、総評化学同盟大日本文具草加工場支部を結成したが、その際封建家族的体質を有する会社は組合の結成を嫌い、会社役員がその中心人物数名を呼び出し組合結成をやめるよう懇願し、これを拒否されるや更に金銭を提示して中止するよう誘惑したが、これも拒絶され組合は結成された。

組合対策に失敗した会社は、昭和36年9月ころ会社の課長補佐、係長など約40名を一度に組合に加入させた。同人らは組合民主化有志会を結成、総評化学同盟などから脱退せよと叫び、現執行部の退陣を求める署名運動を開始した。昭和36年11月18日の臨時大会を前にして会社は、A2執行委員長を北海道札幌支店に転勤を命じ、同大会において有志会推薦の執行部を選出した。同月総評化学同盟大日本文具草加工場支部は総評化学同盟から脱退し、組織を改め大日本文具草加工場労働組合とした。ついで、昭和37年2月ころ、かつて副執行委員長であったA3に対し、東京支店に転勤を命じ、更に名古屋支店に転勤を命じて、同人をしてやむなく退職せざるを得ない状況に至らしめた。

昭和36年8月本社労組が結成され、昭和40年10月茨城労組が本社労組の支部という形で結成され、同43年独立した後も全べんてる労組とはそれぞれ何等の交流はなく、統一的な行動も全くなされないまま、3組合とも会社の御用組合化し、ストライキは勿論闘争といわれるものは行われたことがなく、従って労働条件も特に改善されるようなことはなかつた。

Xが執行委員長に就任した昭和45年当時も実際に残業を行っても残業手当を支給しなかったり、又土曜日も8時間労働であったほか労働条件が悪かったため、同人を中心とする執行部（以下「X執行部」という。）は、①労働条件の改善、②組合民主主義の確立（御用組合からの脱皮）、③3組合の団結強化（体質の異なる3組合が各別に団体交渉を行っていたため、弱い組合から順に交渉が妥結し、最後に残った組合も悪条件であってもこれを強制されるという状態であったため）を活動方針と定め、行動を開始した。

全べんてる労組は昭和45年9月の賃上げ要求、同年10月の一時金闘争、同49年、同47年の各夏季一時金闘争、賃上げ闘争及び年末一時金闘争で

それぞれ相当の成果をおさめ、労働時間の短縮、組合事務所の設置及び週休2日制など順次獲得した。そのころの闘争形態も、腕章闘争、残業拒否闘争、デモ行進闘争が行われ、組織的な行動を持つようになっていった。

3 昭和48年度の賃上げなど要求闘争

昭和48年度は全ペんてる労組の努力により3組合が統一して要求をなし、統一行動をもって闘争する旨の合意が成立し、夏季一時金闘争においてこれを行い、成果を得て6月終了した。

ついで、同年9月3日3組合は賃上げなど次のような統一要求をなした。

(1) 要求項目

- (イ) 基本給を、9月分より全員一律10,000円+(基本給+皆勤手当)×0.2の昇給をさせること。
- (ロ) 住宅手当を5,000円に増額すること。
- (ハ) 配偶者以外の家族手当を3,000円に増額すること。
- (エ) 昭和49年度から定期昇給時期を4月とすること(従来定期昇給時期は9月であった)。

(2) 交渉の経過及び結果

全ペんてる労組、本社労組、茨城労組の3組合は歩調を揃えて団体交渉を開始したが、9月26日体質の最も弱い本社労組が「4月昇給」の問題を残し、他は会社の提出した最終案で妥結してしまった。

全ペんてる労組は同会社案を拒否し、9月26日の夜執行委員会を開催、今後の闘争方針を協議した結果、4年越しの要求である「4月昇給」実施の貫徹を図るためストライキを行うことにし、翌9月27日に臨時大会を開催してスト権の確立を図る旨決定した。

全ペんてる労組は9月27日の臨時大会において、スト権確立のため組合員の直接無記名投票を行い、賛成347票、反対25票、無効6票という結

果により全組合員の過半数の賛成を得てスト権を確立し、9月28日時限ストを行った。

会社は、本社労組と妥結した日から3日後の9月29日、この間団体交渉も行わないで、全ペんてる労組のみを相手とし、東京都地方労働委員会に定期昇給に関するあっ旋を申請した。これを知った茨城労組は統一闘争の立場を堅持し、10月3日同委員会に組合要求事項に関するあっ旋申請手続をした。同委員会は10月4日併合して第1回あっ旋を行ったが、会社は第2回目の期日である10月8日同委員会に対し「自主交渉を行う。」旨申し出て、自ら申請したあっ旋を不調に終らせた。

会社はその後茨城労組に攻撃を加え、同労組のスト権確立を妨害し、10月12日に行われた茨城労組のスト権批准投票でこれを否決させた。かくして茨城労組も10月24日に本社労組と同様の額で「4月昇給」要求のみを残して交渉は妥結した。

全ペんてる労組は、会社が東京都地方労働委員会において全ペんてる労組と完全週休2日制の合意をしておきながらこれをくつがえし不完全週休2日制を実施したこと、及び労働協約を破る種々の行為をした（当時全ペんてる労組は会社が労働協約違反の行為をしたことにより同協約は失効していると主張していた。）ことなど会社の背信ないし違約的な態度と、4年前から組合が要求していた「4月昇給」制度の問題についても、会社は「長期経営計画の中で検討する。」旨約束しておきながら一向に検討していなかつたことの2点を重視すると主張し、あくまで要求貫徹のため後記のとおり順次ストライキを続けたが、昭和48年12月15日「4月昇給」要求については小委員会を設けて検討するという会社の約束を得て他の2組合と同様の条件で交渉は妥結した。

(3) ストライキ闘争

(イ) 全ペんてる労組は、次のとおりストライキを決行した。

	通告の日	実施された日時
1	9月28日	9月28日 12時45分～15時 10月1日 12時45分～17時5分
2	10月8日	10月9日 12時45分～15時 10月10日 12時45分～17時5分
3	10月16日	10月18日 10月19日 いざれも12時45分～17時5分 10月22日 10月22日 いざれも10時～17時5分 10月24日
4	10月19日	交換手、受付係のスト参加 (10月19日～)
5	10月31日	10月31日 12時45分～17時5分
6	11月12日	11月12日 12時45分～17時5分 11月13日～16日 11月19日～23日 いざれも全日

ストライキは短時間のストライキから始まり、当初ボイラー係、電話交換手（10月10日から参加）を除外し、看板、ポスター等の掲示の場所及び集会の日時、場所は後記のとおりであるが、集会などで「もみ合い」や器物の損壊が行われたことはなく平穏なストライキであり、全ペんてる労組も会社の態度如何によってはいつでもストライキを中止するとの柔軟な態度で臨んでいた（10月30日及び11月9日にはいざれも「4月昇給を検討する。」との回答によって中止した。）。この全ペんてる労組の闘争に対しては本社労組及び茨城労組から資金カンパが寄せられるなど熱烈な支援がなされていた。

(ロ) 全ペんてる労組は、会社の許可なくストライキ中に次の行為をなし

た。

行為月日	掲示等	場所	方法
10月 1日	ベニヤ板に書いた組合の掲示。 内容「スト決行」「賃上闘争中」	食堂入口	立てかけ
10月 10日	〃	工場正門脇	〃
10月 10日	模造紙に書いた組合の掲示	工場の埠	貼布
10月 15日	ビラ	社内	配布
11月 8日	〃	〃	〃
11月 13日	ベニヤ板に紙を貼った看板 2枚 内容「スト決行」	工場の埠	とりつけ
11月 15日	模造紙 2枚大ビラ 2枚 「要求内容の記載」	〃	貼布

(ハ) 全ペんてる労組は、会社の許可なくストライキ中に次のとおり集会を開きデモを行った。

集会の日時	集会の場所	デモの場所
9月 28日 12時45分～15時	工場広場	
10月 1日 12時45分～17時 5分	食堂 2階	工場広場
10月 9日 12時45分～15時	工場広場	
10月 10日 12時45分～17時 5分	食堂 2階	工場広場
10月 22日 10時～10時45分	工場広場	
10月 23日 10時～10時45分	工場広場	
10月 24日 10時～10時45分	工場広場	
10月 31日 12時30分～17時 5分	食堂 2階	
11月 12日 12時30分～17時 5分	食堂 2階	

(ニ) 全ペんてる労組は、従来会社は勤務時間外に団体交渉を行っており

いつも夜遅くなるので、時間内に交渉を行いたいと考え10月17日の朝会社に対し、本日16時から茨城工場内で全ペんてる労組及び茨城労組合同の団体交渉を開きたい旨申入れたところ、会社は昨日どおり18時から団体交渉を行うから出門は16時とすると回答した。全ペんてる労組は更に当日午前10時ころ、草加工場から茨城工場まで行くのに夕食の時間も加えて3時間要するので15時出門を認めてほしいと会社に対し要求した。

会社はB2業務部長がいないのでB3係長を通じて12時に返事をする旨回答した。12時にX執行委員長が確認のため業務部に赴いたところB3係長は部屋にいなかったので、同人は生産本部の建物前の広場で行われる会社の許可を得た昼休み報告集会に臨んだ。

Xがその経過を報告したところ、会社の態度に不満の組合員らはおりから生産本部の階の窓からB3係長らが集会をのぞいているのを発見、同人らに対し、出て来て事情を説明しろと騒いだ。B3係長らが出て行く必要はない、話しがあるなら代表と話せば足りることだとこれを拒否したため、Xは事情を聞くため生産本部の2階に赴き、不満の組合員らもこれに追従して2階に上って来た。XらがB4主事補及びB3係長の2人に返事はいつくれるのかなどと交渉しているうちに12時45分の始業ベルが鳴り出たのでX執行委員長とA4書記長を残して組合員らは職場に引き上げ、2人もしばらくして帰った。

(ホ) 全ペんてる労組の組合員の中には、ストライキが行われていた11月12日以降同月23日までの間、会社の許可を受けないで生活費などを得る目的をもって、松坂屋ストア、太陽パンなどにアルバイトをして働いていた者もあった。組合では当初A5副執行委員長が責任者となりアルバイトのあっ旋を行うことになっていたが、組合員らは同人が会社と組んでアルバイトを妨害していると判断し、各自ひそかに自分でア

ルバイト先を探して働いていた。

(4) ストライキに対する会社の対策

X 執行部は 9 月 28 日の朝、同日の午後及び 10 月 1 日午後予定の時限ストライキの通告をしたが、会社の B 5 生産本部長、B 6 画材事業部長、B 7 中央研究所長らは全ペんてる労組の三役を呼び、同人らに対し、ストライキをやるのならばお前たちの今後のことは保障しない旨告げた。

会社は吉川工場の業務部 B 8 課長宅などにおいて組合対策会議を開き順次その方針を決定した。吉川工場業務部 B 9 (昭和48年 7 月から同年 12 月まで吉川工場の、同49年 1 月から現在まで草加工場の各業務部勤務) の手帳に記載されたメモ (以下「B 9 メモ」という。) によれば、その内容の要旨は次のとおりである。但し、() の註「は」当委員会が認定したものである。

(イ) 10月 13 日 (註、ストライキ初期のころ)。ストライキが長期化した場合、組合に不利な点は「切りくずし」と「団結くずれ」である。そこで過激組合活動の再発防止策として、① 1 カ月の期間を置いて②切りくずしを行う。焦点は現場女子。③その際茨城スト権不確立を利用する。

(ロ) 11月 12 日ころ (註、第 5 波ストの初め)。「闘争委員会の方針反対」を呼びかけ、方針を白紙に戻し、ストを中止して臨時執行委員会を開くよう働きかける。これに対し、執行委員長がこれに応じなかったら、組合員各自の署名を始める。まず強いところから始め、署名を始めた部署はやらないところをやじる。

分担は常務グループ、B 10 グループ、B 2 部長グループの 3 班とする。最前線はあくまでも A ランクリーダーとし、足 (註、乗物) はすべて会社で用意する。

その際署名しない者を説得する役として管理者を同行する。

(ハ) 現執行部を抹殺しない限り解決の道はない。

X 執行委員長と執行委員の間にクサビを打つ。

管理職、良識派で従業員の家を廻る。

女子、学生に弱し、早急に良識派とすべし。

白組（註、会社派の組合員）をふやす方策はすべて実施する。

会社は、以上の基本方針に従い、部長、課長など多数の上司、職制が組合員1人1人を呼びつけ、或いは家庭訪問をして各組合員に対し切りくずしを行い、ストの中止を命じ、闘争をやめさせようとした。このような状況下において全ペんてる労組は昭和48年12月15日「4月昇給」実施要求については小委員会を設けて検討するという約束を得て他の2組合と同じ条件で妥結したのであった。

昭和48年12月17日、全ペんてる労組は闘争の結果を検討するため総括大会を開き成果を確認した。

その際、A5副執行委員長は、闘争中組合のため率先して執行部活動をしなければならないのに、その活動を放棄したり、ストライキ中組合員のアルバイト希望者のあっ旋責任者となっていながら裏でこれを妨害したり、その他組合活動に対し非協力的であったとの組合員からの批判に対し、組合員の面前で謝罪した。

(5) ストライキ終了後の労使関係

会社はストライキが終結するや、昭和48年12月18日から同49年5月までの間「平和約款の確認」、「ストライキの平和義務違反の確認」を議題とする団体交渉を全ペんてる労組に対して申入れたが、組合は組合申入れの団交事項を後まわしにするという会社の平和約款先議の態度を変えない限りこれに応じないという態度を示し団体交渉に応じなかった。

その間、会社は昭和49年1月7日に業務部年初め打合せ会議を開き、終結したストライキの検討を行った後、今後のスト対策を決定した。B

9 メモによればその内容は、「影の維持及び拡大、先手必勝！」というものであった。

すなわち、背信的ないし会社側の組合員の維持及び拡大をはかり先手をとつて組合の団結を崩して行くという方針である。

(6) ストライキ闘争後の組合役員等の配転等

会社は全べんてる労組の執行委員、職場委員、闘争委員を隔離すべく A 4 書記長を会社の QC サークルの中心的仕事から生産本部長付に、A 6 会計を中央研究所のデザイン担当から所長室付として配置換をなし、それぞれ厳重に監視した。又、職場委員の A 7、A 8 の両名を全く職種の異なる職場へ、闘争委員の A 9 をニューヨーク支店へ、同 A 10 を会社の従業員不在の下請事務所へ、その他多数の闘争委員が配置転換などを言い渡され、A 10 を除き各人はやむなくこれに応じた。

(7) X の解雇

会社は、昭和49年5月7日全べんてる労組執行委員長 X に対し、昭和48年秋の賃上げ闘争における全べんてる労組の違法、不当な争議行為の率先者として責任を追及する趣旨で、労働協約第23条及び就業規則第68条により、同日付をもって懲戒解雇する旨の通知をなした。

その解雇理由は次のとおりである。

(イ) 昭和46年12月1日 X が署名、捺印のうえ改訂した労働協約に違反して行われた上記争議行為は平和義務（労働協約前文、第5条、第80条）に違反したものである。

(ロ) 度重なる争議行為において、一度も10日前通告が遵守されなかつたことは、労働協約第71条に関する重大な違反行為であり、永年培われて来た労使の信頼関係を著しく損うものであり、会社に多大な損害を与えた。

(ハ) 会社の許可なく兼職をあつ旋就業させたことは、就業規則第21条第

2 項に違反し、労働協約第23条第4項違反に該当する。

(=) 昭和48年10月1日、10日及び16日、11月8日及び15日に度重なって行われた立看板の設置及びビラの配布は何等正規の手続方法を経て行われたものではなく、又会社の便宜供与は拒否にも拘らず行われた9月28日以降の度重なる会社構内での集会等は、労働協約第9条、第10条及び第72条に違反する。

(+) 昭和48年10月17日昼休み全員集会中、生産本部へ乱入し、B3、B4両主事補を詰問し、しかも就業時間内におよび、退去を命じたが、その指示にも従わなかつたことは労働協約第23条第16項、第17項並びに就業規則第68条第27項、第28項に該当する。

会社はX解雇の日以降、草加工場の各門及び組合事務所前に部長、課長らを見張りに立たせ、正門ほか要所の門に赤外線警報器を特設し、24時間同人の入門を阻止する態勢をとり、同人が入ろうとするや実力でこれを阻止した。

4 会社の組合員らに対する執行部批判等の強要

昭和49年5月13日、会社業務部長B2が社内報「あおぞら」に労働協約シリーズその1と題して労働協約について解説を発表したが、同日全ペんてる労組の総括大会において背信的組合員との批判を浴び組合員に謝罪したA5副執行委員長ら数名の組合員が違法ストに対する自己批判として「組合員の皆様へ」と題するビラを配布し、5月14日には、これと通ずるA11ほか数名の組合員が「我々は執行部副委員長他のビラを支援する。」と題するビラを配布し、A5副執行委員長らのビラの趣旨に賛同した。

そのような状況下において5月15日B7中央研究所長、B6画材事業部長らは係長全員を集めX執行部を批判のうえ、組合の切りくずしなど会社の組合対策方針を発表し、「これに従わない者は会社をやめてもらう。従わない者はすぐ部屋を出ろ。」と脅迫的放言をした。

会社の係長全員は5月16日付で「執行部に対する公開質問状」と題するビラを配布した。

又、会社の職制（部長・課長ら）は部下組合員を個別的に呼びつけ、「お前らは会社側か組合側かはっきりしろ。」と言い、会社側になるよう圧力をかけ、執行部批判などのビラに名を連ねることを強要した。その結果同年5月15日付で全ペんてる労働組合員有志一同（34名）は「組合員有志声明」を、同年5月16日付で同有志一同（70名）は「組合員有志声明第2号」を、同年5月17日付で組合員有志一同（91名）は「組合員有志一同所信表明」と題するビラをそれぞれ配布し、現執行部の批判と新執行部の実現を期待する旨を表明した。

更に、B11課長、B12課長らは職場集会において積極的な意見を出した部下である組合員A12、A13、A14らを直ちに呼び出して注意をし、積極的な発言を封ずるような行為をなした。

5 臨時大会の開催及び新執行部の選出

全ペんてる労組執行委員会は、定期大会を昭和49年5月23日に開催する旨を決議し組合員にその旨通知した。ところが会社は、会社と意を通じている組合員（以下「背信的組合員」という。）及び会社側としてビラ等に署名した者を含め258名に達したが、定期大会において現執行部を辞任に追いこめないかも知れないと憂慮して、背信的組合員らをしてひそかに昭和49年5月20日午後3時に臨時大会を開催せしめ新執行部を選出させることを計画した。

会社らは、昭和49年5月20日は埼玉県地方労働委員会において第3回あつ旋の開かれる日であり（昭和49年（調）第8号ペんてる（株）争議あつ旋事件）、会社も執行部もその期日に出頭しなければならないことが十分わかっているのにあえてこの日を選び、しかも会社は当日の朝、何も事情を知らないA4書記長、A6会計ら執行委員、職場委員ら約30名に対し格別

の用事もないのに、あえて理由を設けて東京都内等に出張を命じ草加工場及び吉川工場から隔離した。

しかる後、会社は午後2時ころ課長ら職制を通じ組合から何も知らされていない組合員らに対し、「草加工場で臨時大会を開催するから出席せよ。」と連絡させ、吉川工場の組合員に対しては就業時間中にもかかわらず、会社の従業員送迎専用バスを運転し草加工場まで運んだが、川口事業所（倉庫）の組合員には臨時大会出席の連絡を全くしなかった。

臨時大会は午後3時すぎ、草加工場内の広場で行われたが、広場の回りの建物の窓からB2業務部長や課長らが監視している中で、A5副執行委員長が「現執行部は総辞職をする。」と発表し、しかる後、新執行部としてA11執行委員長以下三役並びに執行委員の推薦をなし、拍手による票決を求めた。A5副執行委員長は「三分の二以上の拍手があったので推薦どおり新役員が選出された。」と発表し、開会から5分ないし10分で閉会を宣した。

会社は、就業時間中の臨時大会であるのに異議を述べなかつたばかりでなく、大会終了後は全従業員に対し終業を指示し、就業時間内に帰宅させた。

会社は、当時X執行部と団体交渉を行わなかつたのに当日選出された執行部（以下「A11執行部」という。）と臨時大会終了後直ちに第1回団体交渉を行つた。

6 定期大会の妨害

X執行部が招集した全ペんてる労組の定期大会は、昭和49年5月23日と予定され、草加文化会館で行われることになつたが、会社は次のような方法でこれを妨害し、流会に至らしめた。

- ① 当日朝、A11執行部をして、定期大会に出席するなど呼びかけるビラを配布させた。

- ② 職制を通じ、朝礼で「定期大会に出席するな。出席した者には身分を保障しない。」と言わせた。
- ③ 当日朝、B 6 画材事業部長、B 11課長、B 13係長ら職制は、組合員を1人1人呼びつけ定期大会に出席しないよう懲戒し、出席を断念させた。
- ④ 臨時大会が行われる草加文化会館の近くにある東武線松原団地駅附近に会社の部長、課長ら多数の者が張込み、出席しようとして来た組合員を威圧して追い返した。

7 現在の執行部と労使関係

昭和49年5月20日の臨時大会において上記のようないきさつで選出されたA11執行部は、同年11月8日の午後、当委員会において本件第6回審問が行われている時間内に臨時大会を開き、信任投票を行った。投票の方法は信任を白紙とし、不信任の場合はその旨を記入するという方法によったため、所謂棄権の意味の白紙投票と区別がつかない不都合を生じたが、結果的には約300名の出席者の投票により白紙が約200票、不信任が約100票ということであった。ついでA11執行部は同50年3月14日定期大会を招集し、同大会においてA1執行委員長以下三役並びに執行委員が選出されたが、その際、かねがね定期大会の開催を計画しつつも種々の妨害により実行できなかったX執行部のA6ら数名が立候補の届出をしたところ、A11執行部及び選挙管理委員によって拒否され、立候補届出の期間がわずか1日間しか決められていなかったため交渉中に時間切れとなるという事態が発生し、遂に同人らは立候補の目的を達しなかった。

以来今日まで、A1を執行委員長とする執行部（以下「A1執行部」という。）が会社と団体交渉を行っている。

X執行部は、「組合規約に基づかない臨時大会は成立せず、そこで選出されたと自称するA11執行部は正規の執行部ではない。役員の任期は定期大会から定期大会までと規定されているので、未だ役員の任期は満了してい

ない。よって、会社は当執行部と団体交渉を行うべきである。」と主張しているが、会社はこれに応じていない。

そこで、X執行部は定期大会を開催すべく努力しているが、会社などの種々の妨害により開催されないまま今日に至っている。

第2 判断

1 申立人全ペんてる労組の本件申立の適否について

(1) 会社は、次の理由を挙げ、全ペんてる労組の本件申立は不適法な申立であるから、却下さるべきであると主張する。

① 全ペんてる労組は、代表者執行委員長Xの名義で救済の申立をしている。しかし、全ペんてる労組は会社の従業員をもって組織されている労働組合であり、Xは昭和49年5月7日をもって会社から解雇され従業員たる地位を失っているのであるから、Xは本件申立当時全ペんてる労組の代表者ではなかった。②仮りに、代表者であったとしても全ペんてる労組が本件申立をすることにつき執行委員会の議決を経ていない。③昭和49年5月20日の臨時大会で選出されたA11執行部を擁する全ペんてる労組と会社との間に何らの紛争はない。④労働組合が日々活動する一個の社団であり、労使関係も日々形成されて行くものであるという本質に鑑みれば、仮りに、Xらの言うとおり手続に瑕疵があったとしても、A11執行部のもとに組合員が結集し、安定した労使関係が確立されているならば、A11執行部を正統な執行部と認むべきである。⑤昭和49年5月20日以降A11執行部が団体交渉を行っている。⑥昭和49年11月8日の臨時大会においてA11執行部は信任されている。⑦昭和50年3月14日の定期大会でA1執行委員長ほか13名の新役員が選任されている。⑧現在の組合は本件申立を追認若しくは維持する考えはない。

(2) 当委員会は次の理由により全ペんてる労組は申立適格ありと判断する。

Xが昭和49年5月7日会社から懲戒解雇の通知を受けたことは会社主張のとおりであるが、全ペんてる労働組合規約（以下「組合規約」という。）第9条には、「組合員が次の場合に相当したときはその資格を失う。ただし、退職又は解雇に関して使用者側と紛争を生じている時はその処置が決まるまで資格を失わない。」旨規定している。

もっとも、会社は、この但書は「組合員たる被解雇者が解雇を争うことを組合としても認めている場合の被解雇者について適用される趣旨である。」と解釈し、本件の場合はこれにあたらないと主張する。しかし、本条但書は解雇という重大な内容について争っている以上、組合員の資格を喪失しないと解すべきであるから、Xについて組合員の資格を認めるべきである。

従って、本件申立当時Xは組合員として扱われるので全ペんてる労組の代表者執行委員長として申立をなしたのは正当であり①は理由がない。

全ペんてる労組が本件申立をなすにつき執行委員会の議決を経ていないとの点については、不当労働行為救済申立につき特に執行委員会の議決を経なければならないという根拠は見当らないので②も理由がない。

会社は、昭和49年5月20日の臨時大会においてX執行部が辞任し、A11執行部が選出されたと主張するので、この点について判断する。

組合規約第16条によれば、「臨時大会は執行委員会が必要と認めたとき、又は組合員の三分の一以上が要求したときに開催することができる。ただし執行委員長は緊急やむをえない場合に執行委員会の議決を得ずに大会を招集することもできる。」そして、すべての「大会の招集は執行委員長が行う。」旨規定されている。

本件においては、3日後の5月23日に定期大会が開催され役員の選出も予定されていたのであるから、執行委員会は役員選出のために臨時大会を開催する必要を認めなかつたし、執行委員長が臨時大会を招集すべ

き緊急性、必要性を認むべき特段の事情も見当らないのである。

現に臨時大会の開かれた5月20日の朝、X執行部の役員及び職場委員の大部分の者が出張を命ぜられたが、同人らはその時点でも臨時大会が開かれるということは知らなかつたのである。又、大会の招集も組合役員からの連絡ではなく草加工場及び吉川工場の課長ら職制から大会に出席しろと言われて初めて臨時大会が開かれることを知つたのであり、知らされたのは大会開催時刻の1時間位前であった。このような状況であつたから組合員の三分の一以上による臨時大会開催の要求もなかつたのである。

以上のとおり、組合規約に定める手続に基づかない本臨時大会は成立せず、同臨時大会で行われたX執行部の辞任及びA11執行部の選出はいずれも無効である。

現実に行われた手続をみても、次のとおり組合規約を全く無視したものであった。

組合規約第26条第2号によれば、役員の辞任は、「正当な理由により辞任を申し出て執行委員会の決議を経て承認されたとき」に認められることになっている。

X執行部においては辞任の申出がなされたことはなく、従つて執行委員会において審議されたという事実もない。臨時大会においてA5副執行委員長が「現執行部は総辞職をする。」と発表した事実は認められるが、その場にいたA5副執行委員長らはともかく、出張を命ぜられてその場にいなかつたA4書記長ら大部分の執行委員らは辞任の意思表示をしていないのであるから、辞任の効力発生の余地はない。

執行委員の選出は、組合員の三分の二以上の出席で成立した大会において、立候補した組合員の中から直接無記名投票により出席者の過半数の賛成で選出し（組合規約第25条、第21条）、選挙の公正を期するため、

その都度選挙管理委員会を設ける(組合規約第28条)ことになっている。

本件においては、A 5 副執行委員長が新執行部の推薦を行い、組合員の拍手によって A 11 執行部を選出した。選挙管理委員会も設けられていないので大会の成立及び議決に要する人数など不明であるのみならず、直接無記名投票によらず拍手をもってこれに代えたことは、組合規約に違反するばかりではなく、労働組合法第 5 条第 2 項第 5 号にも違反するものである。

結局、認定した事実を総合すると、臨時大会の開催及び A 11 執行部の選出などに関する会社の組合の運営に対する支配介入たるや全く前近代的なものであり、組合を私物化するものと断せざるを得ない。

すなわち、会社は、X 執行委員長の指導する昭和48年秋のストライキ闘争に際し、B 9 メモに明記されているとおり「現執行部を抹殺しない限り解決の道はない。」、「X 執行委員長と執行委員との間にクサビを打つ。」などの組合対策に基づき、ストライキ終了後も「影の維持及び拡大、先手必勝」との対策を進め、まず A 4 書記長らの組合役員、職場委員ら多数の配置転換を行った後、X 執行委員長を解雇することによって両者の間にクサビを打ち、更に切りくずしを強行、「影」すなわち背信的ないし会社側の組合員の維持、拡大を図り、最後に先手必勝とばかりに定期大会に先立つこと 3 日前に臨時大会を開き、X 執行部を辞任させた後、A 11 執行部を選出して組合の丸がかえをしようと順次これを計画し実行したことは、認定した事実 5 などから容易に推認しうるところである。

殊に、臨時大会が行われた昭和49年 5 月 20 日は、当委員会において第 3 回あっ旋 (昭和49年 (調) 第 8 号) が予定されている日であった。第 1 回、第 2 回のあっ旋期日に組合側は、執行委員長 X 、副執行委員長 A 5 、同 A 15 (第 1 回のみ) 、書記長 A 4 が、会社側は、業務部長 B 2 らがそれぞれ出席していたのであるから、5 月 20

日にあつ旋が行われることは当事者双方によくわかっており、あつ旋中は円満に話し合いで解決するよう努力すべきであるのにこれをなさずに、あえてこの日を選び臨時大会を開いた。特に、A 5 副執行委員長らをして当日臨時大会において A 11 執行部誕生の立役者たらしめ、所謂クーデターを起させたことは正に労使関係における背信的行為であって許されないであろう。当委員会のあつ旋は、何も知らされていない A 4 書記長が出張先から出頭しただけで他の者は出頭しなかったので職権により延期したが、5月27日には A 11 執行委員長からあつ旋の取下書が提出された（あつ旋に関する部分は当委員会に顕著な事実である。）。

会社は、更に「昭和49年11月8日の臨時大会において組合員から信任され、同50年3月14日の定期大会において A 1 執行委員長ほか13名の新役員が選任されて現に団体交渉を行い名実共に組合としての実体を備えているのであるから、たとえ手続に瑕疵があったとしても組合の社団的性格から A 11 執行部などを正統な執行部と認むべきである。」と主張する。

しかし、前認定のとおり昭和49年5月20日開催の臨時大会における A 11 執行部の選任は、無効と認めざるを得ないので、更に A 11 執行部が招集した昭和49年11月8日の臨時大会及び昭和50年3月14日の定期大会も、手続に瑕疵があり不成立と言うべきである。なお、認定した事実 7 記載のとおり、信任投票の方法、A 6 らに対する立候補の拒否が、いずれも重大な瑕疵あるものと認められるものである。又、組合の社団的性格からその実態をとらえ A 1 執行部を認めるという考え方も認められないでもないが、本件においては、あまりにも瑕疵が大きく、このような事実の積み重ねをもって A 11、A 1 各執行部を認めるならば、実力をもって既成事実を作った者が勝つという不当な結果となり到底これを認めるとはできない。よって、会社主張の④、⑤、⑥、⑦はいずれも理由がない。

又、前認定のとおり会社の意を受けて選出されたA11執行部を擁する全ペんてる労組と会社との間に何等の紛争がないのは当然であり、A1執行部も亦上記会社の意図のもとにあると認められるので、本件申立を追認若しくは維持する考えのないことも亦当然と言わねばならないので、会社主張の③、⑧も理由がない。

次に、Xら役員の任期について判断する組合規約第24条によれば役員の任期は「定期大会から次期定期大会までとする。」と規定されている。昭和49年5月23日の全ペんてる労組の定期大会で役員の改選が行われることになっていたが、認定した事実6記載のとおり、会社の行為により流会にされた。その後、X執行部が定期大会開催の努力をしていること、及び会社らの妨害により開催できない状況にあることが認められるので、定期大会が開かれていない現在、Xら役員の任期は終了していないと認められる。

2 Xの解雇について

被申立人のXに対する解雇理由は、昭和48年9月28日から行われた一連の争議行為が労働協約及び就業規則を無視又は違反した不法、不当な争議行為であり、Xはその率先者として懲戒解雇すると言うにあり、その解雇理由として具体的に五つの事実を挙げている。そこで以下それぞれの解雇理由について検討し判断する。

(1) 認定した事実3の(7)(イ)記載の解雇理由について

会社は、全ペんてる労組が労働協約に違反して争議行為を行ったことは同協約の平和義務に違反すると主張する。すなわち、会社は、「本件争議の本質は、Xが現に労使間に有効に存続している労働協約を殊更に無視し、かつ、一般組合員に必要な検討の余裕を与えないまま強引に争議態勢に突入させ、労使慣行及び労働協約に基づいて確立された労使間の秩序を破壊しようとしたことにある。」と主張し、「従来の労使間の秩序

は昭和36年全ペんてる労組が結成されてから本件争議が行われた昭和48年秋までの間、労使間の紛争はすべて交渉を通じて解決され全ペんてる労組、本社労組、茨城労組の3組合を通じストライキを行ったのは全ペんてる労組の本件争議のみである。これはとりもなおさず、労使双方が労働協約の精神を尊重し、労働協約を頂点とする労使間の秩序が維持されていたからであった。しかるに本件争議においてXらは、労働協約は失効したと主張し、同協約を無視して争議行為をなし、又協約に定める平和的解決手続（例えば労働委員会へのあっ旋申請）をとらず強引にストライキに突入した。」と主張しているのでこれらの事実について次のとおり判断する。

X執行部は、本件争議中会社が数々の労働協約違反を行っているので協約は失効していると主張していた。しかし、労働協約に定める手続によらず協約違反があつたことだけで労働協約が失効することはないのであるから、会社主張のとおり、期間満了に際して会社又は組合から本協約の廃止を申し出でた事実は認められないので、自動更新を規定する本協約は現に効力を有するものと言うべきである。

会社は、従来の労使間の秩序は労働協約の精神を尊重し紛争はすべて交渉によって円満に解決して来た旨主張しているが、認定した事実2の(2)記載のとおり、会社の種々の介入により昭和36年組合結成直後から同45年Xが執行委員長に就任するまでの間は全く御用組合化し、労働条件の改善について積極的行動に出なかつたため、会社ペースの交渉で紛争が解決されていた。Xが執行委員長に就任してからも直ちに改善するに至らず、全ペんてる労組、本社労組、茨城労組の3労組の統一要求、統一行動すら昭和48年度の争議において初めて実現をみたという状勢下において、会社が労働協約の精神を本当に理解し、尊重して円満に紛争を解決していたとは到底理解できない。

全ペんてる労組は、昭和48年度の争議において念願の3組合が統一要求、統一行動をとることの合意を得て合同交渉を持つに至って実力をつけ、ストライキを実行できる態勢になり、組合始って以来初のストライキを行ったものであった。労働協約失効の主張もXら執行部は会社が数々（本件では昭和46年賃上げ協定の不履行ほか、12項目の違反事実を主張している。）の協約に違反する行為をしていながら、全ペんてる労組の協約違反を責めるのはクリーンハンドの原則に違反し許されないという趣旨からなされたものと考えられる。会社が本件において主張している協約違反も、平和義務違反を除いてはX解雇の理由として挙げた4項目の事実程度のものであった。例えば、この項目の中でも争議行為の通告については全くこれを無視したわけではなく、当日ないし8日前の差はあったとしても必ず通告しており、認定した事実3の(3)(ニ)記載の報告集会も会社の許可を得ており、労働協約を全く無視した状態ではなかったと思われる。

会社は、本件ストライキはXらが組合員に必要な検討の余裕も与えないまま強引に争議態勢に突入させたとも主張するが、認定した事実3の(2)記載のとおり、昭和48年9月26日夜の執行委員会で9月27日に臨時大会を開催することを議決し、9月27日の職場集会において趣旨を説明のうえ当日の臨時大会においてスト権を確立したことが認められる。その臨時大会において、組合員の中から投票するについて考慮する余裕がないという意見が出た事実もうかがわれないので、この点に関する会社の主張は理由がない。又、会社は臨時大会における組合員の直接無記名投票の票決についても卑劣なごまかしがあったと主張するが、A6、Xの証言などにより、認定した事実3の(2)記載のとおりスト権は有効に確立したと認定する。仮りに、票決に若干の問題があったとしても、スト権立について当時格別問題になっていなかった本件においては、ストライ

キが事実上全組合員の過半数により、ストライキであることの明確な認識のもとに、その自由な意思によって支持され実行されたのであるから、団体意思形成の要請は満されているというべく、従って本件ストライキは正当であると判断する。

以上のとおりであるから、会社の主張する全ペんてる労組の各行為は平和義務に違反するとは言えない。

仮りに、全ペんてる労組の行為が平和義務に違反するとしても、労働協約の規定する平和義務は、協約の債務的部分であり、これに違反する争議行為はたんなる会社と組合との契約上の債務不履行であって、組合が損害賠償債務を負うは格別、争議そのものを違法化するものではない。従って、これを理由として執行委員長の地位にあったXを解雇することは失当である。

(2) 認定した事実3の(7)(ロ)記載の解雇理由について

労働協約第71条には、「組合が争議行為を行う場合には、少くとも10日前に文書をもって会社に通告しなければならず、その通告は争議行為を断続的に行う場合であってもその都度行わなければならぬ。」旨規定している。本件において全ペんてる労組は、認定した事実3の(3)(イ)記載の表のとおり当日ないし8日前に通告していることは認められるが、いずれも10日には達していない。しかし、ストライキは当時の状況から連続して行われることが会社も十分知り得る状態にあったのであるから、10日の期間をおかなかつたからと言って多大の損害を与えたとは考えられない。又、本条は、労働協約の平和条項に関する規定であって、労働協約の債務的部分であり前項記載のとおりの理由により、執行委員長に対する懲戒解雇の理由となるものではない。

(3) 認定した事実3の(7)(ハ)記載の解雇理由について

全ペんてる労組の組合員が会社の許可を得ることなく、昭和48年11月12

日から同月23日までのストライキ期間中、他の会社にアルバイトとして勤めていたことは認められるが、それは「他の会社の従業員となり」、「他に就職し」という就業規則及び労働協約の規定に該当するものではない。

まして、解雇通知書に記載された「兼職」にあたらないことは勿論である。すなわち、他の会社に相当の期間従業員として継続して勤める意思は全くないのであるから、何等違反となるものではない。認定した事実3の(3)(ホ)記載のとおり、X執行委員長がアルバイトあっ旋に関与したと認められる事実はないが、A5副執行委員長が責任者としてあっ旋に従事したところ、同人が会社と通じてアルバイトを妨害したものと考えた組合員らは各自ひそかにアルバイト先を探して仕事をしていたというのが実情であったから、その組合員個人の責任を問題とするのならば格別、執行委員長の懲戒解雇の理由となるものではない。ただ、同協約等の規定の趣旨がアルバイトを含むということであるならば、会社の許可を得なかつたことが違反になるとしても長期間のストライキ中のことであり生活費を得る目的で数日間アルバイトを行つたことをとがめることは酷であり、許可を条件とすること自体不合理と言わねばならない。

(4) 認定した事実3の(7)(ニ)記載の解雇理由について

全ペんてる労組が、会社の許可なくして会社施設内で看板の設置、ポスターの掲示、ビラの配布及び構内での集会をなしたことは会社主張のとおり認められる。しかし、いずれもストライキ中の行為であり、その場所、枚数、方法及び内容など、認定した事実3の(3)(ロ)及び(ハ)記載の表を一見して明らかなように、この程度のものは企業内組合として組織されている現状をみればあえて不当とは言い難い。

(5) 認定した事実3の(7)(ホ)記載の解雇理由について

全ペんてる労組が、昭和48年10月17日の昼休みに会社の許可を得て指定の場所で集会を開いたことは争いのないところであるが、その後X執

行委員長ほか組合員が生産本部に赴くに至ったいきさつについては認定した事実 3 の(3)(ニ)記載のとおりであり、X らが乱入したという状況ではなく、会社にも若干の責任があると言うべく、生産本部における交渉状況、始業時間のベルが鳴ってから組合員が退去するまでの状況も認定のとおりである。X、A 4 の 2 名が始業ベルが鳴ってから退去するまでの時間は必ずしも明らかではないが、わずかの時間であったと思われる。従って、この事実をもって懲戒解雇の理由の一つとは認められない。

以上認定のとおり、会社の主張する X に対する解雇理由はいずれも理由がなく、これを採用することはできない。

会社が X を解雇した真の意図は、認定した事実 2 ないし 3 記載のとおり、X の執行委員長就任以後の活動経過と B 9 メモの内容などを総合して判断すると、会社は全ペんてる労組ほか 2 組合に対する X の指導力に脅威を感じて、これを嫌悪し同人を懲戒解雇することによって執行部を壊滅させ、組合の弱体化を企図したものであることが明らかである。従って、会社の行為は X の正当な組合活動を理由とした不利益取扱いと、組合の運営を支配し介入したものと断ぜざるを得ない。

- 3 会社の全ペんてる労組に対する支配介入の有無等について
- 認定した事実 4 に記載した、①昭和49年 5 月 15 日の B 7 中央研究所長や B 6 画材事業部長らの係長全員に対する行為、②会社の部長や課長らの部下組合員らに対する行為、③B 11 課長や B 12 課長らの部下組合員 A 12 らに対する行為は、いずれも X 執行部を批判するもので、ひいては誹謗、中傷する結果となり、認定した事実 5 記載の昭和49年 5 月 20 日行われた組合規約を無視した臨時大会の開催及び A 11 執行部の選出などに関する会社の行為、並びに認定した事実 6 記載の昭和49年 5 月 23 日開催予定の全ペんてる労組の定期大会を流会にした会社の部長や課長らの行為は、いずれも組合の運営を支配し介入する行為であると言をまたない。

全ペんてる労組には、昭和50年3月14日A11執行部が招集した定期大会において、A1執行委員長らの執行部が選出され今日に至っているが、前記判断においてこれらの選出をいずれも無効と判断したので、今後、会社からX執行部に対し誹謗や中傷が加えられ、A1執行部に対しては賞揚、激励、便宜供与などの方法により、これを保護育成する態度に出ることが十分に予想され、かつ、X執行部が執行委員会を開き定期大会を開催して役員の選任などをする場合に、会社がこれを妨害することも予想されるので、あらかじめこのようなことのないよう予防する必要性が認められるので、主文2のとおり命令する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社のXに対する懲戒解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に、会社の組合員らに対する批判の強要、ビラの署名強要、臨時大会の開催、A11執行部選出及び定期大会の流会などに関する各行為は、労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及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12月9日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎