

東京、昭 50 不 23、昭 51、8.17

命 令 書

申立人 石坂善新堂労働組合

被申立人 株式会社 石坂善新堂

主 文

- 1 被申立人株式会社石坂善新堂は、申立人組合員 A 1 を原職に復帰させ、昭和 50 年 2 月 5 日より本採用とし、同人が同日付で本採用とされたならば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。
- 2 被申立人は、申立人組合員 A 2 を原職に復帰させ、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に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 55 センチメートル×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、本社正面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

昭和 年 月 日

石坂善新堂労働組合

執行委員長 A 2 殿

株式会社 石坂善新堂

代表取締役 B 1

当社が貴組合員 A 1 さんを本採用にしなかったことおよび執行委員長 A 2 さんを懲戒解雇したことはいずれも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、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(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

申立人石坂善新堂労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社石坂善新堂の従業員が、昭和 49 年 11 月結成した労働組合で、結成当時の組合員数は 12 名であったが、現在は 7 名である。

被申立人株式会社石坂善新堂は、肩書地に本社工場を、千葉県山武郡横芝町に工場をおき、雑誌、書籍の製本等を業とする会社で、従業員数は約 100 名である。

2 組合結成直後の労使関係

- (1) 昭和 49 年 11 月 6 日昼休み、組合員 12 名は事務所に B 1 社長を訪ね、組合結成通告書および①労働条件について組合と協議決定すること、②年末一時金、③時間短縮、④有給休暇増、⑤ろう啞者の作業に関しての 5 項目の要求書を提出し、ただちに団体交渉を行なうように申し入れた。同日の話し合いには社長のほか、B 2 人事部長と B 3 営業課長（昭和 50 年 1 月常務取締役役に就任）が同席した。

組合は 5 項目の要求について即答してほしいと会社に申し入れたが社長は組合の要求事項はいずれも重要なもので即答できないため次回に話し合いたいと述べた。しかし A 2 委員長は前記第 1 項目および第 5 項目における作業指示、指導については即答できるはずであるからその場で回答してほしいと社長に要求した。しかし社長は翌日全従業員を集めて話し合いたいと述べたので組合も了承した。

- (2) そこで組合は、次回の団体交渉の日時、場所などに関する申入書を作成して社長の

同意を求めたが、社長は「組合とか団体交渉などという言葉は好きでない。」といい、同文書中の「労働組合」、「団体交渉」および「委員長」の文言を「従業員有志」、「話し合い」および「代表者」とそれぞれ書き替えることを組合に要求し、組合がこれに応じなければ話し合いに応じないと述べたので、A 2 委員長は社長の要望どおり前記文書を訂正した。

- (3) 翌 7 日午後 6 時より社長は全従業員を集め、ろう啞者に対する作業安全と作業指導についての話し合いを行なった。席上ろう啞者のなかから仕事を指示するとき、親切に教えないで身体を突いたり叩いたりすることなどがあるなどの意見が出され、また一部組合員からは人事部長も手話を勉強してほしいとの要望があった。これらの意見や要望などに対して社長はろう啞者の不満を少なくするよう努力したいと述べた。
- (4) 同月 7 日ごろから 11 日にかけて、組合は会社施設にビラやステッカーを貼付したり、職場で腕章を着用したため、これをめぐって会社との間で若干のやりとりがあった。

同月 14 日頃株式会社石坂善新堂従業員組合が結成され、77 名が加入した。そのころ 4 名が申立人組合を脱退した。

- (5) 会社は同月 15 日委員長 A 2、組合員 A 3、翌 16 日組合員 A 4、同 A 5 の各父親に対し、社長名の文書を郵送した。この文書には「……最近は入社当時と打って変って私生活が不規則になり心配しておりましたが、数名の寮生と一緒に寮規を乱し共同生活ができない旨、寮生一同より退寮要求が参りました。……寮生一同の意志も無視し難く、このたび退寮勧告の運びとなりました。……」と記されてあった。

同月 17 日、会社は前記 4 名に対し、社長名による文書で、同月 20 日午後 8 時までに退寮することを勧告した。

- (6) さらに同月 18 日、会社は社長名で副委員長 A 6 に対し「寮規違反となるような寮内の風紀を乱す許し難き行為」があったとして退寮勧告書を渡し、翌 19 日には、A 3、A 2 に対しても前記と同趣旨の文書を渡した。
- (7) 同月 20 日、午後 6 時ごろ約 30 名の支援者らが会社内に入り、このうち 4～5 名が

3階更衣室でB 2部長を取り囲み「退寮勧告を撤回せよ」「社長を団体交渉に出せ」などと激しく迫り、この状態はB 4専務が退寮勧告を撤回することを回答するまでの間約2時間にわたって続いた。

3 会社における人員整理

- (1) 12月1日、横芝工場において朝礼の際、同工場のB 5支配人は、12月の受注が少なく、1月の仕事も出版社からももらえない状態であることなどを従業員に話した。同月中旬ごろ、会社は同工場の臨時従業員12名（主として農家の主婦）に対し解雇を予告し、昭和50年1月15日付で解雇した。
- (2) 昭和50年1月中旬、本社工場において前年10月仮採用した4名のうち、欠勤の多い者や勤続意思を有しない者3名を本採用しないこととし、C 1 1名のみを本採用した。

4 A 1の本採用とりやめ

- (1) 昭和49年11月2日、飯田橋公共職業安定所から紹介されたA 1は会社に行き、B 2人事部長の面接を受けた。A 1は手話の講習所に通っていたことなどを同部長に話し、同部長は就業規則の規定により3ヵ月間は仮採用期間であるが、その後は正社員にすることなどをA 1に述べた。
- (2) 同月5日昼休み社内で組合結成のビラが配られ、同日から出勤したA 1にも渡された。A 1は同日夕刻から文京区内の集会所で行なわれた組合結成大会に参加し、組合に加入した。

翌6日、組合が前記社長との話し合いを行なったときA 1は手話通訳として参加した。同日の話し合い終了後B 2部長はA 1に「あなたは、前々から組合の人達と打合せて入社したのではないか。あなたの採用を決めた私としては心配で……」と話した。

- (3) 11月中旬から12月にかけて、事務員で当時舎監でもあったC 2は、社内の洗面所や丁合機のそばでA 1に対し「社長は手話のできる人が来てよかったといっている。あの子たちに近づいてはいけない。一組（申立人組合）に入らないことを書けば何かあったら守ってあげる」などと話しかけた。

- (4) 昭和 50 年 1 月 16 日午後 6 時から行なわれた団体交渉の冒頭、他の組合員とともに出席していた A 1 に対し、B 3 は、「君はなぜこの席にいるのですか。」と尋ねた。A 1 は「手話通訳です。」と返事したが、A 2 委員長は「答える必要はない。」といった。
- (5) 入社以来 A 1 の勤務成績は比較的良好であった。昭和 50 年 1 月 25 日 A 1 は事務所に呼ばれた。事務所には B 3 と B 2 人事部長がおり、B 2 部長は A 1 に「不況になって、会社はあなたを本採用にすることができなくなった。」といい、解雇予告手当と 1 月分給料を渡した。A 1 は同日予告手当だけを会社に返した。同月 28 日、会社は A 1 に対し、内容証明郵便で本採用しない旨を通知した。

5 A 2 委員長の解雇

- (1) 1 月 27 日午前 8 時ごろ A 2 ら組合員と支援の者 3 名は会社玄関前でスクラムを組み、A 1 の解雇についての団体交渉と、同人の就労を要求した。そして A 2 は、自分に貸与されている制服を A 1 に着用させ、同人を会社内に入れようとして、会社職制らと小競合を繰り返した。このとき、B 4 専務、B 3 常務のそばに居合せた C 2 は、A 1 に向って「あなたは組合と関係があるから首を切られて当然よ。」などといった。

同日、会社は、A 2、A 3、A 4 の 3 名に対して、会社玄関前での行為により来客や他の従業員に重大な迷惑をかけたとの理由で警告書を渡した。翌 28 日、会社は A 2 に対し、会社は無届けで自己に貸与されている制服を A 1 に着用させたとして警告書を渡した。

同日以後も 2 月 8 日ごろまで前記のような小競合は繰り返された。

- (2) 1 月 29 日、会社は「A 1 は仮採用者であって、会社と本人間で解決すべき問題があるので、組合との話し合いは応じられない。」旨の文書を、さらに翌 30 日「今までの常識を逸脱する行為に対して厳重に抗議する。業務妨害のための損害賠償問題は当然実施する。処分の権利は留保する。」旨の文書を組合に渡した。
- (3) 2 月 3 日、会社は A 2 に 1 月 27 日以後の行為に対しての始末書を、翌 4 日午後 1 時までに提出するよう文書で通告した。翌 4 日 A 2 が前記始末書を提出しなかったと

して、同月 5 日より 7 日まで寮で待機するよう文書で通告した。さらに同月 6 日、会社は A 2 が前記寮待機命令を守らなかったことについての始末書を翌 7 日午後 1 時までに出すよう文書で通告した。

(4) 同月 8 日、事務所において、B 3 常務は A 2 に「君が反省しないので本日付で解雇する。」と述べ、「就業規則第 43 条および第 46 条 8 号により懲戒解雇を通告する。」旨の解雇通告書を渡した。しかし A 2 は同通告書を返そうとしたため B 6 人事課長らは A 2 を社外に押し出し、入口の鍵をかけた。

(5) 2 月 10 日午後 6 時ごろ支援の者約 50 名が会社に入り、このうち数名が約 13 時間にわたって B 4 専務をとり囲み、解雇撤回や退寮処分撤回などをせまった。

第 2 判断

1 当事者の主張

- (1) 組合は A 1 および A 2 の解雇が、組合員であることもしくは組合活動を理由とするものであり、また組合の運営に介入する明白な不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対し会社は次のとおり主張する。

① A 1 の本採用とりやめについて

昭和 49 年秋以来、製本業界は不況に陥り、会社は前年同期にくらべ受注が伸びなかったため、業績に応じた合理化を行なうことを検討し、臨時従業員、仮採用中の者および長期欠勤者などを整理したものである。

また、A 1 は 2 ～ 3 度、手話通訳として、組合と会社の団体交渉に出席していたが、同人はなんら組合員としての活動をしていなかったから、会社は同人を組合員として認識したことはまったくなく同人を本採用しなかったことは、前記の会社がおかれたやむを得ない理由によるものである。

② A 2 の解雇について

㊦ A 2 は月数回の遅刻、早退、欠勤があり、また、作業中再三居眠りをして注意を受け、また同人は寮内で深夜まで騒ぐなどのことがあり、さらに昭和 49 年 11 月 16 日から 17 日にかけて A 3 と相部屋の自室に男子寮生を在室させ寮内の風紀

上問題となった。

- ④ 昭和 50 年 1 月 27 日および翌 28 日 A 2 は他の組合員や支援の者を同調せしめ、職場を放棄し、同人が会社から貸与されている制服を A 1 に着せ、A 1 を実力で会社内に入れようとし、このため会社の業務が妨害され、職場秩序が混乱した。
- これに対し会社は A 2 に始末書の提出や寮待機を指示したが、同人はこれを無視して違法行為を続け、今後も継続することが予想されたため、会社は正常な業務を維持し、職場秩序を保持するために同人を解雇したものである。

2 判断

(1) A 1 について

A 1 は入社以来、他の組合員に比べて組合活動は目立たず、また、団体交渉に出席した回数も少なかった。しかし、前段認定の昭和 49 年 11 月 6 日における B 2 部長の発言や、翌 50 年 1 月 16 日の団体交渉の席上における B 3 常務と A 1 らとのやりとり、さらには会社幹部に近い C 2 の発言を総合すれば、会社は A 1 が組合に加入していたと考えていたか、あるいは少なくとも加入するのではないかとの危惧をいただいていたものと見るのが相当で、A 1 を組合員として全く意識したことはないという会社の主張は採用し難い。

また、会社業績が低下し、人員整理の必要性があったとしても、⑦ 49 年 12 月には受注が減っているとはいうものの、A 1 より 1 ヶ月早く仮採用したにすぎない C 1 を、50 年 1 月中旬本採用にしていること。④ 横芝工場の解雇者は例年季節的に雇用される者であること。⑦ A 1 の勤務成績は良好であったこと。⑤ ろう啞者を多く雇用する会社にも、手話通訳のできる者は A 1 以外おらず、社長も A 1 の入社を喜んでいたことからみて、会社が A 1 を長期欠勤者や勤続意思を有しない者と同列に扱い、人員整理の対象としたことはうなずけない。

したがって、A 1 の本採用とりやめは、同人が組合員であることを理由としたものか、少くとも同人が組合に加入しようとして組合員らと行動をともにしていたことを理由としてなされたものであって人員整理に藉口した不利益扱いと認めるのが相当で

ある。

(2) A 2について

会社がA 2に解雇通告を行なった後における組合員や支援の者のうちには威圧的ないし行き過ぎた行為をした者がいたことは否定しえない。しかし、㊦A 1を就労させようとして、1月 27 日から2月 8 日までの間に行われた闘争についてはそれほど行き過ぎた行為があったとは認められず、むしろこの間会社は組合が要求するA 1問題についての団体交渉を、組合との間で話し合う問題ではないとのかたくなな態度で拒否し続けたこと。㊧A 2の勤務成績や勤務態度が良くなかったとする会社の主張については十分な疎明がないこと。㊨同人の寮生活の態度に問題があったとしても懲戒解雇に値いするものであったとの疎明はないこと。㊩会社が貸与している制服を無断でA 1に着用させたことについても、懲戒解雇に値いするほどのものとは考えられないことなどを考え併せれば、A 1を就労させようとする一連の闘争をA 2の責任であるとして、A 2に始末書の提出や、就業規則にも定められていない寮待機を命じ、さらに同人を懲戒解雇したことは、同人が組合結成以来、組合の中心的存在として活動してきたことを嫌った会社が、同人を企業外に排除し、組合運営に影響を与えようとする意図で為したものであると判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA 1の本採用をとりやめにしたこと、A 2を懲戒解雇したことは労働組合法第7条第1号および同条第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51年8月17日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼