

東京、昭50不9・39、昭53.3.7

命 令 書

申立人 全学研労働組合

被申立人 株式会社学習研究社

主 文

- 1 被申立人株式会社学習研究社は、A 1、A 2に対する懲戒解雇および昭和49年9月1日以降7次に亘る教育事業本部組織開発室応援出向命令を撤回して、同人らを原職に復帰させ、昭和49年9月18日以降解雇の日までの賃金の不就労控除額および解雇の日の翌日以降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。
- 2 被申立人会社は、A 3を配転前の原職相当職に復帰させ、解雇の日の翌日から原職相当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 被申立人会社は、A 4、A 5、A 6、A 7およびA 8に対する懲戒解雇および編集総務部市場開発室への配転を撤回し、A 4、A 5、A 6を配転前の原職または原職相当職に、A 7、A 8を原職に復帰させ、A 4およびA 5に対しては昭和49年12月26日以降の、A 6に対しては昭和50年1月10日以降の、A 7に対しては2月17日以降の、A 8に対しては4月14日以降の、いずれも解雇の日までの間の賃金の不就労控除額および解雇の日の翌日以降原職または原職相当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。
- 4 被申立人会社は、A 9、A10、A11、A12、A13およびA14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。
- 5 被申立人会社は、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）の白紙に下記のとおり明瞭に墨書して、本社正面玄関付近の従業員の

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

全学研労働組合

委員長 A15 殿

株式会社 学習研究社

代表取締役 B1

当社が、貴組合員2名に組織開発室応援出向を命じたこと、同5名に市場開発室配転を命じたこと、同14名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で認定されました。今後このような形で貴組合員に不利益を与え、貴組合の運営に介入することはいたしません。この文書は、同地方労働委員会の命令により掲示するものであります。

(注、年月日は掲示の日を記載すること)

6 被申立人会社は、前各項を履行したときは、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 当事者等

(1) 申立人全学研労働組合（以下「労組」という。）は、昭和48年9月30日被申立人会社の従業員77名が結成した労働組合であり、その組合員は昭和49年12月頃210名余に増加したが、現在は約100名であり、ほとんどが編集制作部門に所属している。そして労組は総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。

(2) 被申立人株式会社学習研究社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都大田区）に本社を、全国各地に53支社を置いて、書籍、雑誌、教材、教育機器等の出版、製作、販売を業とする会社であり、その従業員は約2,170名（昭和50年当時）であって、編集制作850名、一般管理事務570名、営業促進500名、倉庫運輸250名に分れていた。

(3) なお、労組に所属しない管理職以外の従業員の全員約1,800名は昭和33年頃に結成された申立外全学研従業員組合（以下「従組」という。）に所属している。

2 労組の結成とその後の労使関係

(1) 会社は、従組員A10らが従組執行部批判のビラを配布したことに関連して、昭和47年10月30日同人ら5名を譴責処分に付し（都労委昭和47年不第125号事件）、さらに翌48年1月から3月までA10ら2名を後記組織開発室へ応援出向させた。また、従組の職場委員C1らが同じく従組執行部批判のビラを配布したところ、上司は同人らの職場委員の地位を奪うリコール署名を集約し、従組委員会は5月15日この署名を承認して、C1らの職場委員を解任した。

(2) 同年9月30日、従組執行部に批判的であった者を中心に77名の従組員が従組を脱退して労組を結成し、翌10月1日、これを会社に通告した。

(3) その直後における同年年末一時金要求に関する労使間の交渉はとかく円滑を欠き、労組は、時限スト、超勤拒否、本社玄関前構内集会、ビラ貼付、ビラ配布などをくり返し、結局12月29日に至って妥結し、支給された。

(4) また、会社は毎年1月にベース・アップを行なっていたので、労組は、昭和48年11月27日、その要求を提出し、翌49年1月29日の団交で妥結し、2月から労組員に対して新ベースによる賃金が支給された。会社はこの妥結に際して、「今後の問題として、組合に要求提出ならびに妥結の手續につき改善を求め、組合はこれを諒とした」という付帯条件を付し、さらにベース・アップの1月分の差額を精算支給する付帯条件として、「妥結意思表示の時期の選択ならびに手續において、組合側に適切さを欠く面があった」との文書を差し入れることを労組に同意せしめた。

(5) 会社は、昭和48年8月1日理工学図書事業室を新設し、同時にA10、A16を、9月にA13を配属したが、昭和49年1月16日付でこれを廃止し、同月24日上記3名を編集総務部長付にすると同時に、A10を城南、A16を城北各支社へ、A13を組織開発室へ応援出向を命じた。労組は、この応援出向は組合活動上の障害になるとして会社に再考方を求めたが、会社はその余地のないことを回答し、2月1日A13とA16は異議をとどめて応

接出向先へ赴任し、労組は同月12日からA10を指名ストに入れた。

他方、会社は、若い女性対象の月刊紙「フローリア」の刊行を女性雑誌編集室に担当させていたが、昭和48年12月同誌の廃刊を決定し、翌49年2月7日同誌の編集チーム8名（全員労組員）に対して、同月12日から都内および近県の各支社への応援出向を命じた。このうち編集長は1月31日労組を脱退し、他の労組員7名は2月12日連名で労組に交渉を一任した。そして労組は、会社に対し、上記A10ら3名と「フローリア」の7名の合計10名の応援出向問題について、団交申入れをくり返していたが、会社は一切これに応ぜず、同月18日「異動については組合と話し合う余地はありません。これは該当本人が組合の役員であっても例外ではありません。」と記した文書を社内に配布した。

(6) 2月27日夕刻、労組員数名が人事部長宅周辺において、「市民の皆さんに訴えますー労働者を圧殺する学研資本の実体ー」と題するビラ約200枚を配布した。これに対し、会社は、3月1日「労組の人権じゅうりん行為について」と題する副社長名義の文書を社内に配布するとともに、同月30日A10を出勤停止10日、A16を同5日の懲戒処分に付した。労組は、A10はこのビラ配布に参加していないとして、5月31日午後A10ら4名が人事部長宅周辺に行き、ビラ配布の目撃者の調査を行なったところ、会社は、6月8日A10ら4名を、出勤停止2日または1日の懲戒処分に付し、その後処分抗議などに対して、また懲戒処分を繰り返した。

(7) 会社は、昭和49年3月から4月にかけての労組の春闘に際しての集会などに関連して、5月27日A10ら9名を出勤停止4日ないし1日の懲戒処分に付し、その後労組の処分撤回闘争、夏期一時金闘争、後記組織開発室応援出向反対闘争および市場開発室配転反対闘争などに関連して労組員の懲戒処分などを繰り返した。

(8) 因みに、昭和50年4月15日迄に労組が当委員会に申立てた事件はつぎのとおりである。

(申立人の主張による。)

| 事件番号 | 不当労働行為の日 | 対象者 | 不当労働行為の内容 |
|------|----------|-----|-----------|
| | | | |

| | | | |
|--------|------------|-----------|---|
| 49不5号 | 48. 11. 12 | ①労組員129名 | 48年度期末獎金差別 |
| | 48. 12. 29 | ②労組役員ら18名 | 48年年末一時金差別 |
| | 49. 1. 10 | ③A10ら10名 | 出勤停止10日ないし4日の懲戒処分 |
| | 49. 1. 28 | ④A17ら8名 | 譴責処分ないし嚴重注意 |
| | 49. 4. 1 | ⑤A8 | 10年勤続表彰対象からの除外 |
| 49不18号 | 49. 1. 24 | ①A10ら3名 | 2月1日以降都内各支社ないし組織開発室への 応援出向命令 |
| | 49. 2. 7 | ②A18ら7名 | 2月12日以降都内各支社などへの応援出向命令 備考 49年5月17日和解成立取下 |
| 49不24号 | 49. 2. 25 | A13ら2名 | 出勤停止3日ないし2日の懲戒処分 |
| 49不83号 | 49. 2. 25 | ①労組員142名 | 49年1月昇給差別 |
| | 49. 4. 25 | ②労組員147名 | 同年4月補正昇給差別 |
| | 49. 7. 10 | ③労組員53名 | 同年夏期一時金差別 |
| | 48. 12. 13 | ④A13ら3名 | 嚴重注意 |
| | 49. 3. 30 | ⑤A10ら2名 | 出勤停止10日ないし5日の懲戒処分 |
| | 49. 4. 3 | ⑥A17ら2名 | 嚴重注意 |
| | 49. 5. 27 | ⑦A10ら9名 | 出勤停止4日ないし1日の懲戒処分 |
| | 49. 6. 3 | ⑧A13 | 出勤停止5日の懲戒処分 |
| | 49. 6. 8 | ⑨A10 | 出勤停止5日の懲戒処分 |
| | 〃 | ⑩A10ら4名 | 出勤停止3日ないし1日の懲戒処分 |
| | 〃 | ⑪A13 | 出勤停止5日の懲戒処分 |
| | 〃 | ⑫A10ら21名 | 譴責処分 |
| | 〃 | ⑬A1ら24名 | 譴責処分 |
| | 49. 6. 10 | ⑭A10ら19名 | 譴責処分 |
| | 49. 6. 17 | ⑮A10ら22名 | 譴責処分ないし嚴重注意 |

| | | | |
|--------|------------|----------|----------------------|
| | 49. 7. 5 | ⑩A10ら 9名 | 出勤停止 3 日ないし 1 日の懲戒処分 |
| 50不40号 | 49. 10. 11 | ①A10ら 9名 | 出勤停止 3 日ないし 1 日の懲戒処分 |
| | 49. 11. 28 | ②A 9ら 8名 | 譴責処分 |
| | 49. 12. 18 | ③A 9 | 厳重注意 |
| | 50. 1. 24 | ④A10ら 2名 | 出勤停止 3 日の懲戒処分 |
| | 〃 | ⑤A 9ら11名 | 出勤停止 3 日の懲戒処分ないし厳重注意 |
| | 〃 | ⑥A 5ら 2名 | 出勤停止 3 日の懲戒処分 |
| | 49. 11. 20 | ⑦労組員152名 | 49年度期末獎金差別 |
| | 50. 1. 13 | ⑧ 〃 156名 | 49年年末一時金差別 |
| | 50. 1. 25 | ⑨ 〃 114名 | 50年度昇格差別 |
| | 〃 | ⑩ 〃 116名 | 同年度昇給差別 |

3 会社における従業員の採用と配置

(1) 会社は、大卒者の採用については募集要項で募集職種を、①編集制作要員（出版・映画、教材等の編集制作業務）、②営業・業務要員（営業企画・調査・促進業務、管理部門業務、コンピューター業務）、③技術要員（機器の設計開発業務、セールスエンジニア業務）に分け、求人申込票にも採用後の職種として①②③を記載し、応募者には必ず希望職種を明記させ、採用試験においては三部門に共通のテストの外、編集、技術部門には選択制の習得専門科目学科テストを課し、営業部門にはこれにかわる営業テストを付加し、選考は、①②③の採用区分に大別して行なっていた。そして途中入社の場合の新聞等における募集広告においても、同様の募集、選考方法が記載され、また実際にそのとおり実施されていた。このように採用区分毎に採用された従業員は部門別に研修を受けた後、各部門に配属されていた。そして営業部門に属する従業員の本支社間の配転等はしばしば行なわれていたが、編集制作部門から営業部門への配転は、管理職以外の従業員については本人の同意がない限り、ほとんどなかった。

そして会社は、昭和49年度、50年度の両年度は大卒者の採用を中止したが、その直前の48年度大卒採用者は初めての試みとして全員が2か月間組織開発室（現実の就労場所

は全国各地の支社)で研修を受け、そののち各部門に配属された。さらに、本件が争われるようになった昭和50年春に発表した翌51年3月卒業予定者に対する募集要項には、「2年間の各支社での研修を経た後、本人の適性を勘案し、編集制作、営業促進、管理、技術等の各部門でそれぞれの業務に従事していただきます。その後も必要に応じ、部門間の異動、担当職務の変更は活発に行ないます。」と記載した。

(2) 会社は、従業員を採用する際に、「会社の定める就業規則を承認し、これに従って職務に従事する義務を負う」と明記した労働契約書を取りかわしており、就業規則には「会社は業務の都合により従業員に転勤、転籍、勤務替……を命ずることがあります。この場合従業員は正当な理由がなければ拒むことはできません。」と規定している。

4 A1およびA2に対する応援出向の発令と懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その1）

(1) 会社は昭和49年8月頃、「学習」、「科学」の500万部達成をめざすため、9月1日から3か月間、編集部門も含めて全社から教育事業本部組織開発室へ応援出向を行なうことを決定した。そして会社は、8月23日学習編集部所属のA1（労組副委員長）、同A19（労組員）、科学編集部所属のA2（労組代議員）、同A20、A21（ともに労組員）、教養出版部所属のA22（労組員）に対して、組織開発室への応援出向を内示し、同じ頃に編集制作部門所属の従組員3名にもこれを内示した。応援出向の仕事の内容は、GEC（学研教育コンパニオンと呼んでおり、会社と専売契約を結ぶ直配所長の指揮下にあつて、会社の商品を直接家庭に配本する業務に従事する。）組織づくりで、2週間のローテーションで地方支社への出張を繰り返すというものであった。労組は、このような長期応援出向の対象とされた労組員の氏名の明示と事前協議を求めたが、会社は何れも拒否した。そして同月28日、会社は上記労組員6名に対して正式に応援出向を発令した。このうち、A22は応じられないとして同月30日退職し、また当初難色を示したA21は同日労組を脱退して応援出向に応じたが、残る4名は命令を拒否したので、会社は、9月2日以降同人らを自宅待機に付した。その後会社と組合との間に2回団交が開かれ、労組は、同月18日、A20、A19を異議をとどめつつ応援出向に応じさせたが、A1、A2については指

名ストに入れて、出向を拒否させた。

会社は、11月30日でA 1、A 2 両名に対する第1次応援出向期間3か月が終ると、両名に対し、続けて7回にわたり同室応援出向を命じたが、労組は7回とも指名ストで拒否させた（12月2日から同月27日まで第2次、昭和50年1月6日から同月31日まで第3次、2月3日から同月28日まで第4次、3月3日から同月22日まで第5次、同月24日から4月11日まで第6次、同月14日から5月2日まで第7次）。そこで会社は、昭和50年4月15日、同人らを懲戒解雇した。

(2) 因みに、労組結成以前の応援出向者はほとんど営業部門および管理部門の者に限られ、前記2(1)に認定した昭和48年1月から3月までの間に応援出向を命ぜられたA10、A16を除けば、後に労組員となった者はほとんど含まれていなかった。ところが労組結成後、編集部門からの労組員の応援出向者は、上記A10らの昭和49年2月1日からの応援出向および「フローリア」関係の支社応援出向を含めて増加し、昭和48年9月から同50年5月までの応援出向状況は、全応援出向者延131名中、労組員58名（約44%）、編集部門からの応援出向者延75名中、労組員58名（約77%）であった。（いずれも子会社である学研書籍からの応援出向者7名を除く）。そして労組員6名中退職したA22を除く5名が選ばれた学習編集部および科学編集部についてみると、学習編集部においては、既に昭和49年1月の部内異動で労組員を雑誌部門から比較的暇な非雑誌部門に配置し、就中A 1、A19については企画班を新設してそこに配置し、同部では、結成当時部員54名のうち29名いた労組員が本件懲戒解雇後の昭和52年初めには8名となっており、科学編集部においては、C 1リコールに関連して編集長でありながら会社に協力しなかったA 8（後記6(1)に認定するとおり後に懲戒解雇）を昭和48年6月科学書籍開発室に、C 1リコールに反対し労組結成と同時に執行委員となったA23を10月編集総務部記事審査室に、それぞれ配転し、昭和48年12月の部内異動ではA 2を含む職場代議員や活動家を非雑誌部門に異動させ、労組結成当時部員44名のうち21名いた労組員が本件懲戒解雇後の昭和52年初めには5名になっている。

5 A 3の懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その2）

労組員A3は、昭和48年3月入社し、レジャー出版部（後に昭和49年10月レジャー出版事業部と改編）においてボウリング雑誌「ガッツボウル」の編集に当たっていた。会社は、昭和49年9月刊行の11月号限りで同誌を廃刊とし、編集長のC2（従組員）、編集員のA24（労組員）、同A3（労組員）に対し、10月一杯組織開発室応援出向を命じた後、11月、C2を部内の週刊誌「旅行ホリディ」に、A24を季刊のテニス雑誌「ワールド・テニス」にそれぞれ配属し、A3を同月12日付で新設の編集総務部市場開発室に配転した。そして会社は、翌13日、A3に対し、当面の仕事は高校学習参考書などをもって全国の高校を回り教師と会って、高校生にそれらの推薦方を依頼することであると説明したので、同人は、それは営業の仕事であるとして応諾せず、考慮のため翌日から有給休暇をとり、その間に労組に相談した。そこで労組は、同人の配転について会社に団交を申入れるとともに、18日当委員会にあつた申請をし（昭和49年都委争第181号）、同問題解決までは、同人をレジャー出版事業部に勤務させることを申入れた。そしてA3は11月20日から入社し、従前どおりレジャー出版事業部で就労し続けたので、会社は連日同人に対し配転先の市場開発室で就労せよとの業務命令を発し、A3がこの業務命令に従わなかったとして、同月29日同人を懲戒解雇した。

6 A4ら5名に対する配転と懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その3）

(1) 会社は、A4ら5名に対し、それぞれ下記の日日に編集総務部市場開発室配転を命じたが、同人らはいずれも、①市場開発室は営業の仕事である、②本人の同意を得ない異動である、③組合つぶしの意図に基く人選であるとの理由をあげてこれを拒否し、それぞれ下記の日から労組の指令による指名ストに入った。会社は昭和50年4月15日、同人らを懲戒解雇した。

| 氏名 | 労組役職 | 所 属 | 配転発令年月日 | 指名スト指令の日 |
|----|------|---------------------------|-------------|----------|
| A4 | 労組員 | レジャー出版事業部 「旅行ホリディ」編集担当 | 昭和49年12月23日 | 同月26日 |
| A5 | 〃 | 〃 | 〃 | 〃 |

| | | | | |
|-----|------|---------|---------------|-------|
| A 6 | 〃 | 〃 | 昭和50年 1 月 6 日 | 同月10日 |
| A 7 | 〃 | 高校雑誌編集部 | 同年 2 月16日 | 同月17日 |
| A 8 | 副委員長 | 科学書籍開発部 | 同年 4 月14日 | 同 日 |

(2) なお、市場開発室の室員は昭和50年7月頃には室長以下5名であり、同年7月末から10月初めにかけて、進学教室、通信添削の現状と市場進出の可能性を調査して報告書をまとめ、10月中旬から昭和51年2月にかけて、80校の高校を訪問して、教師の英語辞典に対する認識の実態調査などを行なって調査報告書をまとめ、その後成人分野における新路線の企画可能性について調査を行ない、同年半ば以降報告書をまとめた。

7 A 9ら4名の懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その4）

(1) A 9は労組委員長、A10、A11はともに同副委員長、A12は同書記長であったが、会社は、昭和50年4月15日、同人らが上記4(1)および6(1)に認定した応援出向および配転を拒否させるために違法な指名ストを企画、実行させた責任があるとして、同人らを懲戒解雇した。

(2) なお会社は、A10については上記事実のほか、昭和50年4月4日上司の指示命令に従わず職場の秩序を乱した上、人事部長らに全治4日以上 of 傷害を与え、以前にも暴力行為あるいはその類似事由で3回出勤停止を受けているなど反省の色がないことを理由に加えている。

8 A13の懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その5）

(1) A13は、昭和46年頃百科編集部にて在籍中、従組内で執行部批判を始め、翌47年2月には、同人と同じ考えで従組職場委員選挙に立候補したA14の推薦人となった。そしてA14が敗れた後、4月から従組組合費不払いを始め、不払い闘争グループのビラ配布を理由に、10月30日A10、A14、A16らとともに譴責処分を受け、昭和48年9月には理工学図書事業室へ配転された。同月30日労組結成とともに組織部副部長となり、同年年末一時金闘争中の行為を理由に、翌49年1月10日に、10日間の出勤停止処分を受け、理工学図書事業室廃止後は編集総務部長付となって、2月1日から組織開発室応援出向を命ぜら

れ、名古屋支社で勤務中の腕章着用を理由に、同月25日、3日間の出勤停止処分を受け、3月1日から再度応援出向を命ぜられたので指名ストでこれを拒否した。この件については5月17日に至って、A10、A16とともに7月1日から本社編集部門に復帰させるとの和解が成立し、会社は、同人らを編集総務部長付で本社に復帰させたけれども、同人らに対し、入社以来従事してきた自然科学系統の編集制作業務を命ぜず、全く畑違いの漢和辞典の校正等を命じた。この間同人は6月3日には人事部長宅周辺ビラ配布を理由とする5日間の、同月8日には常務の車発進の妨害を理由とする5日間などの、各出勤停止処分を受けたほか、7月10日支給の夏期一時金はゼロ査定で、標準支給額マイナス28万円であった。同年10月実用グループの代議員となったが、11月20日支給の昭和49年度期末奨励金支給額は、A10とともにゼロで、標準支給額マイナス27万円、昭和50年1月昇給の職能給昇給ではA10、A14、A1とともにゼロ査定で、標準昇給額マイナス13,700円であった。

(2) 昭和50年4月15日、会社は、A13を懲戒解雇した。その理由は、同年3月11日通勤途上のB2高校雑誌編集部長に対して暴力をふるい、全治5日間の傷害を加えたほか、前記1月10日付処分（出勤停止10日）および6月8日付処分（同5日）にもかかわらず一向に態度を改めないばかりか、昭和48年10月以降20数件にわたる暴行脅迫を行なっているというものであった。

9 A14の懲戒解雇（不当労働行為を構成する具体的事実その6）

(1) A14は、昭和42年6月入社し、昭和47年2月、従組執行部批判の立場から自然科学編集部において職場委員選挙に立候補したが、執行部派の候補者に敗れ、組員費不払い闘争グループのビラ配布を理由に、昭和47年10月30日A10、A13らとともに譴責処分を受けた。昭和48年9月30日労組結成後は執行委員となり、同年年末一時金闘争の労組の集会等に対する幹部責任を理由に、翌49年1月10日、A10ら9名とともに出勤停止4日の、5月27日には春闘中の労組の集会などに対する幹部責任を理由にA10ら8名とともに出勤停止1日の、6月8日には昼休みに人事部に処分抗議に行ったことを理由としてA10ら20名とともに譴責の、7月5日には夏期一時金要求、処分撤回要求中の集会などに対

する幹部責任としてA10ら8名とともに出勤停止1日の各処分を受けた。同年10月以降は会計監事となり、同年年末一時金ではA1、A4とともにゼロ査定で、標準支給額マイナス294,000円、昭和50年1月昇給の職能給昇給ではA10、A13、A1とともにゼロ査定で、標準昇給額マイナス13,700円であった。

- (2) 昭和50年4月10日、会社はA14を懲戒解雇した。その理由は、昭和48年当時「グランド現代百科事典」を担当していた際、特定の執筆者に対し、(ア)原稿を故意におくらせてほしい、(イ)入手原稿を同人の手許にとどめ会社に対し秘密にしておくことに協力してほしい、(ウ)私用の外出を公的と偽ったことにつき、会社に対し口裏をあわせる協力をしてほしい、などと要請し、現実に同年8月末までに入手した同事典第20巻の原稿数点を、執筆者の執筆遅れと称して、2か月近く手許にとどめ置いたというものであった。

第2 判断

1 A1、A2に対する応援出向命令と懲戒解雇

- (1) 労組は、本件応援出向は、編集者である労組員らを異職種の営業部門たる支社に分散させ、労組の弱体化を企図したものであると主張し、会社は、編集業務は労働契約上の職種ではなく、本件応援出向は、家配組織確立のための全社的応接出向の一環として、編集制作部門からも仕事の比較的暇なものを選んだもので、本人に不利益を与えたり労組に影響を与えようとしたものではないと主張する。
- (2) 前段第1の2に認定したとおり、会社は、労組結成に先立って従組執行部を批判するビラを配布した従組員を譴責処分に付し、同じような批判的立場に立つ職場委員を職制が中心となってリコールし、労組結成後の団体交渉についても、例えば昭和49年1月のベース・アップ要求提出から妥結に至るまでの過程で労組側に適切さを欠く面があった旨を自認することを付帯条件にして妥結するとかのことがあり、さらに、労組員の応援出向などの異動については、労組と話し合う余地はないことをことさらに強調した。また人事部長宅周辺のビラ配布については、調査をして解決する方法をとらず、A10、A16が行なったときめつけて同人らを出勤停止処分に付し、労組の目撃者調査や抗議に対してまた懲戒処分を行ない、その後も労組の行動に対して懲戒処分を繰り返すなどのこと

が続いた。このような労使関係の紛糾にともない、当委員会への救済申立てが相ついでことも、それらの事件における不当労働行為の成否はしばらくおくとして、きわめて異例に属するところである。

(3)① ところで会社は、昭和47年に大幅な減収、減益に直面し、大卒の新規採用の中止、在籍人員の再配置による従業員200名の削減などを行ないながら、他方で家庭直配体制の確立、強化に努めることとなり、同年6月、組織開発室を設置し、同年9月から全社的に同室への応援出向を命じたものである。従って翌48年にかけての会社の営業部門および管理部門を中心とした応援出向には、業務上の必要があったことが認められる。

② しかし、応援出向の最盛時は昭和47年11月であって、本件応援出向（昭和49年8月末）の直前3か月は最盛時の3分の1程度となっており、家配移行部数も全体の75%に達していることからして、この時期に、上記のように編集制作部門までも加えた大規模な応援出向を行なわなければならない差し迫った必要があったかは疑問である。この点につき、会社は新1年生の入祝号対策のためというが、同様の課題を抱えていた前年同期に既に応援出向が減っていることからして、この年度のみ新1年生の入祝号対策があげられるのも不自然である。

(4)① そして労組結成後の昭和48年9月から同50年5月までの応援出向状況は、前段認定のとおり、全従業員2,400名のうち労組員は200名強（約9%）であるのに、応援出向者延131名のうち労組員は58名（約44%）、編集制作部門の従業員1,000名余のうち労組員は約200名（約20%）であるのに、同部門からの応援出向者延75名のうち労組員は58名（約77%）であり、労組員の比率が異常に高い。

② そして本件応援出向命令についてみると、(ア)応援出向を命ぜられた者9名のうち6名が労組員であり、労組員の割合が異常に高いこと、(イ)学習編集部、科学編集部の人選にみられるように、労組員を予め余剰人員化しておいて、その労組員に応援出向を命じていること、(ウ)本件応援出向、懲戒解雇後、両部の労組員が激減していること、(エ)指名ストに入って応援出向を拒否したA1らに対しては、7か月半にわたり7回応援

出向命令を発しているのは本件応援出向命令に異議を唱える者に対する報復的な措置とも考えられること、(カ)編集制作部門からの応援出向は、異職種への異動であって問題が多いという労組の反対をあえて無視してまでわざわざ新たに編集制作部門から応援出向せしめようとしたのは、同部門に集中している労組員を分散させるための方策と考えられること、を総合すれば、本件応援出向命令が、いわゆる異職種配転であるか否かはしばらくおくとして、本件は、労組を嫌っていた会社が、組織開発室応援出向を労組対策として利用し、労組員であるが故に応援出向を発令し、しかも労組員のほとんどいない支社へ分散させ、労組を弱体化させようとしたとみるのが相当であり、その拒否を理由とする本件懲戒解雇も、同様に不当労働行為である。

- (5) なお会社は、従業員の採用時には、必ず前段認定のような労働契約書を取りかわしているから、従業員は転勤命令に従う旨を明確に約していると主張するけれども、それだからといって、不当労働行為となるような配転の発令が放置されるものではない。

2 A3の懲戒解雇

- (1) 労組は、本件懲戒解雇は、会社がA3を市場開発室という営業に属する異職種へ配転し、これを拒否したことを理由とする不利益取扱いであると主張し、会社は、市場開発室は編集総務に属する調査企画担当部門で、「ガッツボウル」廃刊に伴う措置として、同人に配転を命じたところ、これを拒否したので解雇したもので、組合活動を嫌ってではないと主張する。
- (2) 会社が労組を嫌っていたことは、前記1で判断したとおりである。そして、(ア)昭和49年度期末奨金の査定において、A3の支給率は50%、労組員A24は75%、従組員C2その他の「旅行ホリディ」担当の従組員9名はいずれも100%であったこと、(イ)「ガッツボウル」誌を担当していた従組員は全員を「旅行ホリディ」担当とし、また稿料払いのフリーの編集員1名をテニス雑誌に移し、A3のみを余剰人員として部外に出していることが認められる。
- (3) ところで、会社は、昭和49年11月13日A3に対して、市場開発室の業務の内容は、高校学習参考書などをもって全国の高校を回り、教師と会って高校生にそれらを推薦して

もらうことであると述べ、ついで同月15日配布の社達（同月12日付）では、同室設置の目的は、市場開発の課題を制作部門の立場から推進することにあると述べ、同月18日付「労組への回答」では、同室の「業務は、イ、新規企画、新規分野の開発研究、ロ、現行商品の市場面からの点検、検討である」と述べており、本件審問においては、市場開発室は、製作ライン部門から生ずる過剰人員を活用して企画調査業務を行ない、当面の業務主題は、(ア)高校マーケット開発上の問題点、(イ)家庭教育の可能性と限界、その教育手段の開発の方向、(ウ)成人分野の商品可能性などであり、とりあえず「アンカー英和辞典」などを携えて高校をまわり、教科担当の教師に採択をすすめるが、ノルマを課すようなことはしない、と主張しているが、その内容は昭和50年2月5日付の「学研ライフ」紙上で初めて公表されたもので、A3の解雇当時には全く説明がなされていなかった。したがって同人や労組が、同室は営業部門であり、業務内容もはっきりしないとして、同室への配転を一連の労組対策と理解したのも無理からぬところがあり、その後の経過をみても、後記のとおり、同室は結局労組員を封じ込める場所として機能しているから、結局本件配転は、A3が労組員なるが故の不利益取扱いであり、その拒否を理由とする本件懲戒解雇も、また不当労働行為である。

3 A4らの配転と懲戒解雇

- (1) 労組は、本件市場開発室への配転は、労組員なるが故の異職種配転であるとともに、労組員のいない部門へ異動させることによって組合活動を不可能ならしめるものであると主張し、

会社は、市場開発室は編集総務に属する調査企画担当のスタッフ部門として、余剰人員の積極的活用を図って新設されたもので、(ア)A4、A5、A6については、「旅行ホリディ」担当の人員縮小の必要に伴い転出させたものであり、(イ)A7については、市場開発室の室長補佐役として、(ウ)A8については、A7が配転を拒否した結果、同人の代りに任命したものであると主張する。

- (2)① 会社が労組を嫌悪していたことは、前記1、2で判断したとおりである。そして、(ア)昭和49年度期末奨励金査定において、「旅行ホリディ」誌担当の従組員9名の支給率

は100%であったのに、A4、A5、A6のそれは50%であったこと、(イ)A4らはいずれも「旅行ホリディ」が創刊された昭和48年半ば頃から同誌を担当していたが、会社は、昭和48年12月に「ガッツボウル」の担当であったC3、C4（ともに従組員）を、昭和49年11月に同じくC2（従組員）を同誌に異動させ、そのあと、A4ら3名の労組員を部外に配転させたこと、(ウ)同人らよりも編集経験も短く、後に同誌の担当となったC5および稿料払いのフリーの1名を同誌に残していることが認められ、さらに、(エ)会社が同人らの人選の理由としてあげる編集経験未熟の例はいずれもこれを認定することができない。

② そして会社は、A23（労組執行委員）を昭和48年10月編集総務部編集記事審査室に配転し、ついで昭和49年2月1日付でA10、A13、A16を編集総務部長付としていたが、さらに同年11月12日同部に市場開発室を設置して、A3、ついでA4ら5名を、さらにその後A24、A25の両名の労組員を同室に配転し、しかもA24らが同室で実際に行なっていた仕事も、後記のとおり、会社にとり緊急の必要があるものとは考えられないことからして、結局市場開発室は、労組の役員や活動家を封じ込める部門として機能していた編集総務部自体をさらに拡充したものとみるのが相当である。

ところで会社が、市場開発室の業務内容について上記2(3)で判断したとおり、A3の懲戒解雇、A4ら3名の配転後に至り、初めて説明していることは、同室の設置が業務上の必要性よりも労組対策としてなされ、労組の反対運動にあったために、事後に至りその設置の合理的理由を主張するに至ったものと解される。そして本件A4ら5名の解雇後、前段認定のとおり、同室では進学教室、通信添削の現状と市場進出の可能性の調査などを行なっており、これらの調査は、営業との関連が薄いといえるけれども、このことは労組の反対や本件審問を多分に意識してのものと思われる。しかもこれらの調査は、いずれも主管の他部が専門のスタッフを揃えて行なっているところであり、会社もまた、これらの市場調査を未経験者が行なうことを期待していたとも考えられず、市場開発室が、会社の強調するように差し迫って重要な組織であると解することはできない。仮に会社の主張するように重要なものであるならば、本件労

組員を充てず、他の熟達した社内の適任者を充てるべきものと考えられる。

③ 以上を総合すれば、結局本件A 4ら3名の配転は、労組員を嫌っていた会社が労組員を封じ込める場所として市場開発室を新設し、人員縮小に藉口して同人らを同室に配転したもので、その拒否を理由とする本件懲戒解雇も、同様に不当労働行為である。

(3) A 7の配転についてみるに、(ア)同人は、昭和49年12月、B 2 高校雑誌編集部長から従組にとどまるようにとの懇請を受けたが、拒否して労組に加入したもので、一般職一級という同部の労組員のなかで最も高い職級にあったこと、(イ)会社は、その直後の昭和50年1月の部内異動で、A 7と同人につぐ高い職級にあったA24（昭和49年3月労組に加入）とほか労組員1名を企画開発部門へ異動させ、さらに2月にはA 7を、6月にはA24を市場開発室へ配転したこと、(ウ)A 7は既存雑誌の制作業務に適しないから配転したという会社主張は、これを認めるべき十分な証拠がないこと、(エ)本件配転前には高校雑誌編集部員約70名のうち27名が労組員であったが、昭和51年2月には9名となっていることと、上記(2)②で判断した点を考え併せれば、結局本件配転は、A 7が労組に加入したが故の不利益取扱いであり、その拒否を理由とする本件懲戒解雇も、同様に不当労働行為である。

(4) A 8の配転についてみるに、(ア)第1の4(2)に認定したとおり同人は科学編集部時代の昭和48年5月C 1リコールの署名を拒否し、翌6月科学書籍開発室へ配転されたこと、(イ)同年9月労組結成後は監督職補という管理職に近い地位にありながら副委員長に、翌49年10月からは執行委員に就任したこと、(ウ)会社は、同人を人選した理由として企画力に乏しいとの点を挙げているけれども、同人の編集長就任や職級昇格は他に比べ早い方であったことや、社内の企画コンテストで入賞、表彰を受けたりして、会社も、労組結成前は同人の企画力を高く評価していたことが認められ、会社の主張は採用できないこと、(エ)上記(2)②で判断した点を併せ考えれば、結局本件配転は、同人の組合活動を理由としたとみるのが相当であり、その拒否を理由とする同人の懲戒解雇も、同様に不当労働行為である。

4 A 9らの懲戒解雇

- (1) 労組は、本件懲戒解雇は、労組員の応援出向、配転を拒否させたこと、指名ストを行なったことを理由とする不利益処分であると主張し、会社は、本件懲戒解雇は、上記A 1から2名およびA 4から5名の違法な指名ストを企画、立案、卒先指揮した責任を追及したものであると主張する。
- (2) 上記判断のとおり、A 1から2名の応援出向およびA 4から5名の配転は不当労働行為と認められ、従って労組がそれらの応援出向、配転を拒否するために指名ストを行ったことは、労働組合の「正当な活動」に該当し、これを理由とする本件懲戒解雇も同様に不当労働行為である。
- (3) なお、会社はA10の解雇理由として、昭和50年4月4日の件を付加している。そしてこの件は、たまたま同日編集総務部の慰安旅行が行なわれ、A10はこれに参加せず特別休暇を与えられていたが、会社の自席へ労組関係の書類を取りに行くため入館したところ、人事部長がこれを見とがめ、休日出勤には許可がいないとして、会社職制を呼び実力で同人を退去させようとした過程でおきた小ぜり合いであって、人事部長や現場の撮影に当たっていた職制が軽傷を負ったけれども、A10自身も負傷しており、しかもその程度はA10の方がやや重く、原因の一端は会社側にもあるから、その責をA10のみに負わせることはできない。そして同人は、会社の主張するように以前にも3回懲戒処分を受けているけれども、これらは同人の組合活動などに関連しておきた事実を誇大に取り上げて処分したとも考えられ、A10について付加された解雇理由を考慮しても、同人の懲戒解雇は、さきに判断したとおり不当労働行為と認められる。

5 A13の懲戒解雇

- (1) 労組は、本件懲戒解雇は、会社が同人の組合活動を嫌悪して事件を捏造したものであると主張し、

会社は、本件懲戒解雇は、A13が昭和50年3月11日朝出勤途上のB 2 高校雑誌編集部長に暴力をふるって傷害を加えた外、すでに2回の懲戒処分を受け、また昭和48年以降、20数件にわたる暴行脅迫を行なったことを理由としたものであると主張する。
- (2) 昭和50年3月11日朝、A13が出勤途上のB 2 部長に対して、A 8の配転理由につき執

ように問い質すと同時に抗議したこと、B 2 部長が負傷したことは認められるが、この B 2 部長の負傷が A13 の行為によるとの十分な疎明はない。そして、同部長は、病院で湿布薬のみを貰い、手当は受けずに帰社しており、同日午後会社は 2 度にわたり社内放送で A13 らが同部長に暴力を加えた旨を述べ、これに対し同人が人事部長や B 2 部長に電話で抗議したところ、会社は同人の通話時間 20 分間の賃金カットをしたことが認められる。

(3) 他方、会社が、A13 の組合活動を、同人が従組員であったときから一貫して嫌悪していたことは、前段第 1 の 8 (1) に認定したところである。

(4) 以上を総合すれば、昭和 50 年 3 月 11 日の事件は、出勤途上の職制に対する抗議行動として許される範囲であるか問題があり、さらに同人がさきに 2 回にわたり出勤停止処分を受け、かつ、20 数件にわたる暴行脅迫行為があり、行き過ぎの点もあったにせよ、それらのほとんどが労組の組合活動に関連して生じた事柄であり、一連の会社の対応からして、一概に同人のみに責を負わすことができるかどうかは疑問であるから、結局本件懲戒解雇は、同人の組合活動を嫌った会社が、同人を企業外に排除しようとしてなしたものとみるのが相当である。

6 A14 の懲戒解雇

(1) 労組は、本件懲戒解雇は、A14 の組合活動を嫌ったもので会社の挙げる懲戒解雇の理由は事実無根であると主張し、会社は、A14 が業務妨害を行なったから懲戒解雇したと主張する。

(2) (ア) A14 が「グランド現代百科事典」の執筆者に対して、会社主張の前段第 1 の 9 (2) に掲げる (ア) (イ) (ウ) の要請をした事実は認められない。(イ) そして同百科 20 巻の原稿の入手は、実際に 2 か月近く遅れていたもので、しかも同執筆者は既に 17 巻から 20 巻にかけても 3 か月ないし 4 か月ずつ入稿を延引しており、その程度の遅れは同執筆者だけではないこと、(ウ) さらに本件について会社が調査を始めたのはこの事件が起ったという時期から 1 年以上も後の昭和 49 年末のことであること、(エ) 会社は前段第 1 の 9 (1) で認定したとおり A14 が従組員であったときから同人の組合活動を嫌悪していたことを総合すれば、結局

本件懲戒解雇は、会社が同人の組合活動を嫌い、同人を企業外に排除するためになしたものとみるのが相当である。

第3 法律上の根拠

(1) 以上の次第であるから、①A1およびA2に対する組織開発室応援出向命令およびその拒否を理由とする懲戒解雇、②A3の懲戒解雇、③A4、A5、A6、A7、A8に対する市場開発室配転とその拒否を理由とする懲戒解雇、④上記の応援出向、配転拒否のための指名ストを企画、立案、指導したことを理由とするA9、A10、A11およびA12の懲戒解雇、⑤A13およびA14の懲戒解雇はいずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

(2) なお、労組は、A1ら2名の応援出向拒否およびA4ら5名の配転拒否のため、本件懲戒解雇の日まで、同人らに指名ストを指令していたが、この指名ストは、本件応援出向および配転に抗議し、これを拒否するとともに解雇を避けるために、当該受命者のみに指令したもので、不就労そのものを目的としたものではないと解され、しかもこのような指名スト期間中の賃金相当額の支払を差し控えるべき特段の事情も見出し難いから、本件の救済としては、指名スト期間中の賃金相当額の支払を命ずることとした。

また、A10およびA13の原職復帰後同人らに与えるべき仕事は、都労委昭和49年不第18号事件和解協定書第2項の趣旨に従って、本社編集制作部門の同人らの経歴を斟酌したものとすべきものと思料する。

(3) 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53年3月7日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼