

東京、昭51不53、昭53. 12. 19

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部飯田橋教育センター労働組合

被申立人 株式会社 飯田橋教育センター

清算人（元代表取締役） Y

被申立人 株式会社 飯田橋ビル

被申立人 株式会社 学際教育センター

主 文

- 1 被申立人株式会社学際教育センターは、申立人組合の組合員A 1、A 2、A 3、A 4、A 5（旧姓A 5）A 5、A 6、A 7、A 8（旧姓A 8）A 8、A 9に対してつぎの措置を含め、被申立人株式会社飯田橋教育センターによる同人らの解雇がなかったと同様に取り扱わなければならない。
 - (1) 同人らを被申立人株式会社飯田橋教育センターにおける原職に相当する業務に、昭和51年6月14日に遡って就いたものとする。この場合、すでに当時雇用した従業員と労働条件は同様であること。
 - (2) 同人らが、昭和51年5月20日から被申立人株式会社学際教育センターにおいて現実に就労するまでの間に受けとるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人株式会社飯田橋教育センターは、前項の組合員9名に対し、前項(2)により被申立人株式会社学際教育センターが支払うべき金員につき連帯して、これを支払わなければならない。
- 3 被申立人上記両社は、本命令書受領の日から1週間以内に共同して下記の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合東京地方本部

飯田橋教育センター労働組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社飯田橋教育センター

清算人（元代表取締役） Y

株式会社学際教育センター

代表取締役 B 1

株式会社飯田橋教育センターが、貴組合の組合員 A 1 氏ほか 8 名を解雇したことならびに株式会社学際教育センターが同組合員らを従業員として取り扱わなかったことは、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。

当社は、今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

（注：年月日は交付した日を記載すること。）

- 4 被申立人上記両社は、前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。
- 5 被申立人株式会社飯田橋ビルに対する申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部飯田橋教育センター労働組合（以下「組合」という。）は、昭和47年5月株式会社飯田橋教育センターの従業員をもって組織し、その後上部団体である総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟しており、組合員9名は、後述の経緯で昭和51年5月19日に解雇された。

(2) 被申立人株式会社飯田橋教育センター（以下「会社」または「旧社」という。）は、

昭和40年7月9日その代表取締役Y（以下「Y会長」という。）が、2才から12才までの幼児、少年少女を対象に、かねてより研究してきたいわゆる英才教育の実践を主目的として設立したものである。

同社は、右実践の施設として英才教室を設けるほか情報表現教室、外国語教室も併設しこれらにつき対価を取得することを事業とする株式会社で、会社形態をとったのは、とくに公的機関からの干渉を避けたいがためであったとされ、本件解散当時生徒数は約300名であり、英才教育ではいわば老舗としての社会的評価をえていた。

- (3) 被申立人株式会社飯田橋ビルは、会社がそこに英才教室その他の施設を置いていた建物である飯田橋ビルの所有者であり、その代表取締役B2はY会長と旧知の友人で旧社の株主でもあり昭和51年1月26日まで、その取締役でもあった。
- (4) 被申立人株式会社学際教育センター（以下「新社」という。）は、後記旧社解散後昭和51年6月14日以降英才教室、外国語教室、情報表現教室、たのしい学習室を営むことを目的に設立された。とくに英才教育については、Y会長が旧社において実施していたいわゆるY理論なるものにとりて経営され、現在に至っている。
- (5) なお、昭和22年に設立され、以後知能に関する研究、英才教育の基本的方針の討議を行なう組織として知能研究所なるものがあり、同研究所の所長はY会長で、のちに新社の代表者となったB1は、かねてから知能研究所のスタッフであるほか、新旧両社の役員が知能研究所の研究員の中心でもある。研究所の教育理念と指導のもとで旧社の、その解散後は新社の、英才教育が実践されており、そのデータが知能研究所にフィードバックされるという関係にあり、同時に英才教室の生徒数に応じたノウハウ料が知能研究所に支払われている。

2 会社解散前の労使関係

- (1) 組合は昭和50年12月、年末一時金問題で、結成以来はじめて1日の予定でストライキを行なったが、会社が、その日従前の回答に上乘せする回答を行ない、年末一時金問題は解決した。
- (2) ついで、組合は、賃金の一律30パーセントアップを要求した。そして、昭和51年1

月の団体交渉においてB3 労務担当取締役（Y会長の妻で当時副社長）は、「10パーセントの賃上げで解決したい。それで解決できないなら、会社は解散だ」という趣旨の発言をした。さらに1月13日Y会長は、職員に対し「会社解散に至るまでの無期休業」を宣言し、「この中に教育者として不適格者がいる」との発言をした。組合は、同日無期休業の撤回を求めて、当委員会に斡旋申請したところ、会社は翌14日、これを撤回しB4 理事長名で職員に陳謝して約25パーセントの賃上げを認めたため、賃上げ問題も解決した。

- (3) 1月22日、会社は賃上げなどによる経費増を吸収し業績の拡大をはかるため、夜間の「楽しい学習室」を設置することを組合に提案した。組合は、この案に対し、労働強化になる、提案に計画性がない、進学塾まがいであり英才教育の理念に反するなどを理由に反対した。

労使間に合意のないまま、会社は「楽しい学習室」の宣伝活動をはじめた。組合は、3月3日以降時限ストを実施したが、3月11日労使間に「楽しい学習室」は、「社員、会社相互に合意の成立なき限りは、行なわない」旨の協定が成立した。

3 会社解散と組合員9名の解雇

- (1) 5月13日、会社は、組合に対し7月の定期昇給見送り、夏季一時金の見送り、さらには人員整理もありうる、そして「楽しい学習室」への協力などを内容とする合理化提案を行なった。組合はこれに反対していたが、会社はその間Y会長名で父兄あてに通知文を送り「昨秋以来の組合尖鋭化による紛争が教育に影響するので、組合に猛省を促す決意から5月19日より連絡するまで臨時休講する」と通知した。
- (2) 5月18日、会社は、取締役会さらには在京株主会をもって、5月13日付合理化提案につき組合の理解がえられないとして事実上解散を決め、同月31日株主総会で正式決議の上、Y会長を清算人とする解散登記をした。

会社の昭和50年度決算は、損失が160万円余であり、51年度見通しもこのままでは、かなりの損失が見込まれてはいた。

- (3) 5月19日、会社は、会社入口で当日出勤してきた組合員と非組合員を選別し、組合

員のみを第一セミナー室に集めた上、一人ずつY会長らのもとに呼び「会社は、解散することになったので解雇する、予告手当などは22日に受取ること」を各人に告げた（のちに同人らは予告手当ではないとしつつもこれを受領した）。

(4) 組合員A9は、組合に加入して日が浅く、日常の業務の関係もあって組合活動をほとんどしていなかったところから、会社から組合員とはみられないで当日上記第一セミナー室には集められず仕事に従事していたが、午前11時ごろY会長のもとに呼ばれ「会社は解散しました。しかし、君の身分は保障しますのでそのまま働らいてください。会社の名前は、例えば教育産業といったように変わるかもしれませんが、会社はいままでどおりですから」と云われ、また仕事に戻った。しかし、午後になり、同人が組合員であることを会社側が知り、A9は、再度Y会長のもとに呼ばれた。会長は、前とは変わった険しい態度で「君も組合員のようなのだが、あのような過激な闘争を今後も続けていくんだね、もう仕事をする必要はない、解雇します」と申し渡した。

(5) 5月20日Y会長は、当日入社した非組合員に対し「今後、自分と一諸にやっっていくという方は残って下さい」と言った。

4 会社解散後の労使関係

(1) 5月20日と21日に、それぞれ社外で会社と組合との間で話し合いがもたれた。組合は、解散および解雇の通告を撤回し事業を再開することを強く主張し、会社はいったん返還した教室が飯田橋ビルから改めて借りられるならば、再開について同意してもよいとの対応で両者は、5月13日付合理化提案、再開後の会社組織運営のあり方などについて話合った。

しかし、株式会社飯田橋ビルから教室用の場所を借りることは出来なかった。

(2) 5月27日、会社は、社内に父兄を集めて報告会を開いた。席上Y会長は、「何日も組合のストライキがつづき、給料をあげろとか進学教室反対等のため、このように休講になった」とか「（総評全国一般東京地方本部A10書記長の名刺を父兄に示し）この方がバックについているので下手に動くことができない」などと述べ、さらに「飯田橋教育センターを解散させ、6月中旬ごろ新しい経営陣により再開する。Y自身

教育方面を引きうける」と発言した。

5 学際教育センター設立まで

(1) 旧社解散後、その残務整理を行なっていた職員間で今後の生活などについて話合っているうちB 5、B 6など6名の職員から今後も教育関係の仕事をやろう、そして、B 5の大学の恩師であるB 1にその中心になってもらおうということになった。5月25日、B 5は、6名を代表しB 1宅を訪れ生徒達のためにも、自分達のためにも新しい教室をつくり、B 1がその中心になってくれることを頼んだ。B 1はこれに賛成し、新教室開設の具体的計画の作成とY会長の協力とりつけをB 5に指示した。翌26日、B 5に代ってB 6がYに会い、次いでB 1も自らY会長に会って新教室への全面的な協力が両者の間に約束され旧社の生徒、備品、教材等が引継がれることになった。そして、新教室は、英才教育についてY理論を展開する関係上、知能研究所へノウハウ料を支払うこととなった。

(2) 6月1日新会社の発起人による設立準備会が霞山会館においてもたれた。同日、旧社は父兄あて教材を送り、現状を「休講中」と説明しつつ「開講の日時は、新機構の発起人会が今週中に開かれますので…」と通知している。

6月5日、新会社の設立総会が霞山会館でもたれ、定款、さらに新役員が決定した。なお、新社は6月14日に設立登記を了え、旧教室の近くである現増田ビルで6月15日ごろより新教室の内装工事が行なわれ、6月24日開講された。

6 新旧両社の同一性の問題

(1) 知能研究所との関係

知能研究所が英才教育の理念やその実践の研究、指導のための機関であり、旧社はその指導のもとにこれを実践しそのデータがフィードバックされていたが、新社と知能研究所との関係もこれと全く同じである。

新社の役員あるいは理事など、その中枢にあるものが知能研究所の中心的研究員であり、Y会長およびB 1自身知能研究所の講師（指導者）であることもまた従前と同じである。

(2) 飯田橋教育産業株式会社との関係

飯田橋教育産業株式会社は、Y会長が代表取締役であって、旧社の営む英才教育に関するインストラクターの養成、「英才おもちゃ」の販売などを主たる事業とする会社であり、とくに従業員をおかず、旧社従業員が旧社の仕事のかたわらこれにたずさわっていたが、新社になっても、これらの事情は、全く同じである。

(3) スタッフ

新社のとくに中心となったスタッフは、代表取締役B1以下次の表のとおりである。

新社スタッフ表

	氏名	役名および担当	旧社との関係その他
1	B1	代表取締役 (発起人)	昭和46年ごろからY会長と知りあい、旧社内に自ら理事長である情報表現学会をおき、旧社に情報表現教室設置を際教え子B5をY会長に紹介し同教室を担当させた。
2	B7	取締役・常務理事 各教室部門総括 (発起人)	旧社英才部長補佐 英才教育実践の中心、業務運営担当、カリキュラム策定
3	B8	取締役・理事 (発起人)	旧社理事、絵画工作の専門家 知能研究所研究員、インストラクター養成講座講師および飯田橋教育産業株式会社取締役(新社設立後も同じ)
4	B5	取締役 情報表現教室々長 (発起人)	旧社情報表現教室の中心 B1を新社代表取締役とするための役割を果たす
5	B6	取締役・理事 開発室々長 たのしい学習室 室長 (発起人)	旧社Y会長秘書役 企画運営など事務局責任者 B5と協力してY・B1共同態勢の機会を作る
6	Y	顧問 英才教育最高ブ レーン 新社への全面協力	名実ともに旧社の代表者 知能研究所々長(新社設立後も同じ)
	その他	(ア) 各部門責任者 (発起人)	旧社実務の中心にあった非組合員
		(イ) (発起人)	旧社以来知能研究所でY会長の指導を受け、Y理論によって各地に英才教室を開設している者

(4) 営業内容

旧社は英才教育においてとくに歴史と実績をもつがそのほかに外国語教室、情報表現教室、たのしい学習室(これは組合の反対で準備段階であったこと、前記2(3)のと

おりだが)を具体的な営業内容とするが、これらはそのまま新社の営業内容でもある。

(5) 生徒

旧社解散時の生徒の大半である約180名が、彼らの教育記録ともいえる旧社当時のカルテとともに新社に引継がれた。なお、旧社から新社に引継がれた生徒からは、新社の入学金は受けとられていない。

(6) 教材および備品

旧社設立以来、永年の教育実践の中で作られてきた各種教材300種が、新社に180万円で譲渡され、旧社の備品なども新社に引継がれた。

(7) 宣伝

新旧両社の新聞広告、パンフレットは形式内容ともに全く同じである。むしろ、新社はとくに英才教育の面では旧社との連続性ないしは知能研究所との関係つまりはY理論をとることにおいて旧社と全く同じであることを強調している。

(8) 従業員

旧社での非組合員のうち結果としてY会長と行動をともにできなかった3名と組合員9名を除いたその余の旧社の従業員全てが新社の従業員となった。

7 飯田橋ビル

(1) 旧社が各教室を開設していた場所は、株式会社飯田橋ビルが所有するビルの一部であって、申立外宇紘通商株式会社に賃貸されたもののうち、昭和40年以来旧社が転借使用していたものである。

(2) 株式会社飯田橋ビルの代表者B 2は、Y会長の古い友人であり旧社設立にあたってその株式約20パーセントを引受け51年1月26日まで取締役の任にあった。

(3) 51年5月18日上記ビルの賃貸借・転貸借関係は当事者間に合意解除され、翌19日鍵の引渡しによって各室の返還が完了した。ただ、19日に限り旧社従業員が各自の私物を引取るため部屋に入ることと、5月末まで若干名が旧社の残務整理にあたるため第11号室が利用されることが相互に了解されていた。

(4) 5月21日、B 2に対し、旧社副社長で古くからの友人でもあるB 9が「業務再開に

ついて、今組合と交渉中であるが再開と決まったときには、改めて先に解約した建物を貸してもらえないだろうか」と申し入れた。

5月22日、朝9時ごろ組合員約8名が、飯田橋ビル新館1階廊下附近に集まった。その際、ビルの従業員および後にかけてきたB2と組合員との間で「ビルの出入りに邪魔だから立退いてくれ」「いや立退かない」「これ以上退去しなければ110番するぞ」などの押問答があった。

そして、当日夕刻、同ビル前に佇んでいたA3副委員長から「ビルを貸してくれないか」と云われたB2は、「B9さんからも話があり実はどうしようか迷っていたが、今朝のようなことがあったので、貸さないことに決めたよ」と答えた。

- (5) 6月3日 株式会社飯田橋ビルは、敷金300万円を宇紘通商株式会社に返還した。その後一部屋を貸会議室用とし他は第三者に貸している。

第2 判断

1 飯田橋教育センター

- (1) 組合は、51年5月に行なった会社の解散および組合員の解雇が、組合員の職場からの排除を意図した組合潰しの不当労働行為であると主張し、会社は英才教育の理念にかなう教育が出来なくなったこと、事業の経営見通しの困難さから、経営意欲を失ったことにより解散を決意したものであって、不当労働行為に該らないと主張する。
- (2) 昭和50年年末一時金問題をめぐって組合がストライキを行なうなかで収拾がはかられて以来、賃上げ問題、「楽しい学習室」問題と一応労使間で解決は見たとはいえ旧社解散直前の労使関係は従来と様相を異にしていた。そして、幼児のための英才教育を主目的として事業が行なわれ、評価をえてきた会社にとって、また自他ともに英才教育の主唱者として経営の中心にあったY会長にとって、相次ぐ労使間のトラブルが幼児教育に少なからざるマイナスになるとして受けとめたことは理解できる。組合との対応についても「無期休講」の宣言と撤回、「楽しい学習室」問題の協定化など、会社経営陣に迷いや混乱があった。このことは、組合の理解なくして、経営サイドだけで事を決め実施することが不可能になったことをあらわす。それだけに、5月13日

に合理化提案をし、それが組合から反対されるや、18日父兄あて休講通知そして事実上の解散決議といった会社の一連の行為は、組合が協力しないならば、ただちに会社を解散してしまおうという会社の一方的意思の表れである。

しかし、5月13日付提案は事柄の性質上、必ずしもそのまま組合に承認されない限り会社の存続が不可能になるほどのものではなく、それ自体が解散の事由となるものとは解せられない。

しかも第1、3(4)で認定した組合員A9への会社の対応、同(5)および第1、4(2)で認定したY会長の発言などの事実からすれば、会社とくにY会長は組合員のみを排除して新しい経営主体——それはY会長自身が、経営の中心になるかどうかは別に——による教室の再開・企業の維持を企図していたものでたとえその時点ではまだ経営主体の構想は具体的に決まっていなかったにしても、ともかく組合員のみは企業の外に排除しようとして、まず会社解散が決められたものである。そしてこのことは、労働組合法第7条による不当労働行為に該当する。

もっとも、会社は、50年度決算の赤字ないしは51年度の経営見通しの悪さを会社解散の原因の一つに挙げているが、この程度の赤字ないし赤字見通しは、解散の真の理由とはみることができない。

2 学際教育センター

- (1) 組合は、新旧両社は同一であり新社も、本件不当労働行為責任を負うべきであると主張する。

一方、新社は、不当労働行為救済上使用者とよばれるためには実質的に経営者が同一であることを要し、本件はこれに該らないと主張する。

- (2) さきに認定したとおり、Y会長は組合員を職場から排除する意思で旧社を解散し同時に新しい経営主体により企業自体は継続し、これに関与していくことを考慮していたものである。

そしてB1があらたに代表者となることで、新社発足の準備が進められようという51年5月末の段階で、Y会長は、B1と全面的に協同することを約束し旧社の生徒、カ

ルテ、備品そして教材が新社へ承継され、英才教育についてはY会長が、自ら指導にあたるということになったものである。とくに、生徒の移行については、Y会長は生徒父兄に旧社解散後もこれを「休講」といいつつ、新しい経営主体において近々のうちに開講されることを強調している。以上のことは、事実上旧社の事業の全面的承継を前提とした旧社（Y会長）と新社（B1）の合意の存在をあらわしひっきょう、旧社と新社との間の連続性ないしは、その一体性を示す証左である。

- (3) 新旧両社の知能研究所および飯田橋教育産業株式会社との関係については全く変更されたものはなく、さらに事業を構成する各要素についてみると、代表者こそ変更したもののスタッフ、営業内容、生徒、教材そして宣伝方法などは、旧社から新社へそのまま移されたかまたは同内容である。

発起人のうち各地に英才教室を開設している者は、B1との関係というよりも、全くY会長との関係から新社の発起人となったと推認することが相当であり、この点からも新社発足にY会長の影響力が強く働いていることが明らかである。

とくに本件事業の中心たる英才教育はもともとY会長が自ら主唱して実践してきた独自の理論に基づくものであり、そのことは、新社自身が旧社と同一であることを強調しているものである。

- (4) 以上の諸点を総合すれば、結局新社はその実質において旧社の事業を承継したもので、両社は実質的に前後同一のものであり労使関係においても新社は旧社の地位を承継した立場にあって、旧社の負う不当労働行為解消の責任は、新社もまたこれを免れることはできない。

3 救済の程度

以上を総合すると、新社は、旧社の組合に対して負うべき責任について全く同一の地位にたつことになる。申立人組合員らは、旧社の解雇以来これが撤回を求め続けているが、新社が旧社と同一の地位にたつものであり、旧社には働く場所がない以上、それは新社における就労を求めているものといわなくてはならない。よって、本件不当労働行為の救済として、新社に対しては、申立人組合員らを旧社の解雇がなかったと同様これ

を従業員として、その設立当時雇用した従業員と同様の労働条件で取り扱うこと、その間のいわゆるバックペイにつき新旧両社の連帯による支払いおよび両社共同の主文掲記の文書交付を命ずることが妥当である。バックペイにあたっては、申立人組合員らはずでに旧社が解雇予告手当名義で提供した金員を解雇予告手当ではないとしながらも受取っているからこれを控除することは主文では明示しないが当然であり、また申立人は陳謝文の交付以上にその掲示を求めているが、それまでの必要はないものと思料する。

なお、申立人組合員らが本件解雇以来多少の中間収入をえていることは申立人の主張自体からうかがわれるが、それらはいずれも生活のためやむなく行なっているいわゆるアルバイトの類であり、またこの点について被申立人から格別の主張もない本件においては、本件不当労働行為の態様、申立人組合員らのこうむった苦痛その他諸般の情況に照らし、バックペイの額から中間収入の控除は相当でないものと判断する。

4 飯田橋ビル

(1) 組合は、旧社解散後の労使交渉の経緯のなかで、旧社B 9副社長が、事業再開のための部屋の貸与を株式会社飯田橋ビル代表取締役B 2に申し入れたが、B 2がこれを断わったこと、またB 2が旧社の株主として解散決議に賛成したことなどから、株式会社飯田橋ビルも不当労働行為の責任を負うべきであると主張する。これに対し同社は、旧社が使用していたビルの賃貸人にすぎず使用者性を欠くとして本件は却下さるべきであり、しからずとするも同社はあくまで営利目的のために行動しただけで組合潰しを目的とする行為に加担したことも仕組んだこともないから本件は棄却さるべきであると主張する。

(2) 株式会社飯田橋ビルはそれ自体本件労使関係において使用者たる立場にあるものではない。また、昭和51年5月21日旧社B 9副社長が、いったん合意解除して返還した飯田橋ビルの部屋を教室再開の場合改めて貸して欲しいと、株式会社飯田橋ビル代表取締役B 2に申し入れたのに同社がこれを断ったことは前認定のとおりである。しかし、株式会社飯田橋ビルは、いわゆる雑居ビルの所有者としてこれが賃貸によって営利活動を行なっており、ビル貸与の申し入れを断ったことは結果として同一場所での

事業再開の可能性を少なくしたとはいえるにしてもいかなる条件で誰にビルを貸すかは、基本的には所有者である株式会社飯田橋ビルの自由である。しかも同社の代表取締役であるB2は、旧社の経営態様について熟知しており、多くのテナントをかかえる貸ビル経営者として前認定にあらわれたような経営環境にある旧社を好ましくないとして断ったとしてもそれは無理からぬものであったと解され、その点で旧社の不当労働行為に共同したということとはできない。

(3) 5月18日旧社の在京株主会が開催され事実上解散の方向で意思確認がなされ、同月31日正式株主総会があり、これにB2が出席して解散の決議に加わっていたからといって、同人の持株は20パーセントで他はY会長とその妻B3が圧倒的多数を有することからして、解散の決議を左右しうる力のなかったことは明らかであり、いわんや株式会社飯田橋ビルそのものに解散決議形成の責任を問うことはできない。

(4) 以上のとおりであるから、株式会社飯田橋ビルに対する不当労働行為救済の申立ては棄却さるべきである。

第3 法律上の恨拋

以上の次第であるから、本件解雇は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、株式会社飯田橋ビルについては、なんらこれに該当することはない。

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12月19日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武