

東京、昭52不70、昭54. 3. 20

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部ジャパンジャーナル社労働組合

被申立人 株式会社ジャパンジャーナル社

主 文

- 1 被申立人株式会社ジャパンジャーナル社は、申立人総評全国一般労働組合東京地方本部ジャパンジャーナル社労働組合との間で昭和52年4月4日までに締結した合意書、確認書などの労働協約の解約予告をめぐり誠意ある団体交渉をつくさないなど、組合軽視の方法で、申立人組合に対して支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に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
ジャパンジャーナル社労働組合
執行委員長 A 1 殿

株式会社ジャパンジャーナル社
代表取締役 B 1

当社が、昭和52年4月4日までに締結した合意書、確認書などの労働協約の解約予告をめぐり、貴組合と誠意ある団体交渉をつくさず、組合を軽視するような方法で支配介入をしたことは、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。当社は、今後このようなこと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。)

- 3 被申立人会社は、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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部ジャパンジャーナル社労働組合（以下「組合」という。）は、後記のとおり昭和49年7月16日被申立人株式会社ジャパンジャーナル社の従業員をもって組織した労働組合であり、その後総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟し、組合員数は現在2名である。
- (2) 被申立人株式会社ジャパンジャーナル社（以下「会社」という。）は英字の株式新聞「ザ・ジャパン・ストック・ジャーナル」の週1回の発行および「海外旅行手帳」など、海外渡航用品の製作、販売を主たる事業とし、肩書地（編注、東京都中央区）に事務所、印刷所を置く株式会社であり、従業員数は現在6名である。

2 労働協約解約までの労使関係

- (1) 昭和49年4月以降、会社と従業員との間で女子の深夜労働の廃止、時間外手当の支給などの労働条件をめぐる対立が生じ、これが契機となって同年7月16日女子従業員5名が労働組合を結成し、以後労使間でこの問題について話し合いが進められていた。

ところが、11月22日会社は、突然財政上の理由をあげて会社を解散し、全員を解雇すると発表した。

- (2) 翌50年3月29日、東京地方裁判所は、A1ら組合員5名の申請にかかる地位保全の仮処分決定において、会社解散は組合員を排除するための偽装であって、解雇は不当労働行為にあたり無効であるとして、組合員5名の労働契約上の地位を仮に認めた。

- (3) 同年9月2日会社は、団体交渉の席上、会社解散が偽装であり、不当労働行為であったことを認めるとともに「事業所の閉鎖、経営の改変あるいは配転、解雇などは組合の合意のもとに実施する。」旨の協定書（次に述べる賃金控除に関する「合意書」および有給休暇に関する「協定書」などとともに、いずれも期限の定めがない。以下これらを単に「労働協約」という。）が締結され、組合員も会社に復帰した。

その後、10月20日同社における組合員非組合員を問わず、新聞や手帳の編集など不規則な勤務であることから、遅刻早退をした場合でも賃金控除を行わないとの合意書が労使間で締結された。

さらに12月25日、年次有給休暇の協定書が労使間で締結され、同時にB1社長（以下「社長」という。）出席のもとで、昭和50年のベースアップおよび夏季、冬季の各一時金交渉も妥結した。

- (4) 51年7月9日会社は、51年のベースアップおよび夏季一時金の回答をするにあたり、とくに遅刻、早退時の賃金控除についての労働協約を改定することがその前提条件であると主張したが、51年のベースアップについてだけは、8月25日社長が出席して、上記条件にかかわらず妥結した。

その後会社は、この前提条件に組合が同意しない限り団体交渉にも応じないと主張しつづけたが、10月14日、この前提条件を撤回した。

- (5) ところが、その後社長は、組合の求めにもかかわらず団体交渉に出席しなくなった。そして、会社側交渉員は何度か交替したが、交渉員はいずれも全く権限がなく、昭和51年夏季、冬季の各一時金および51年12月期の定期昇給問題についての交渉は進展しなかった。なお、その後の各年の一時金および定期昇給問題も含め、本件審問終結時（54年2月20日）まで、いずれも未解決である。

この間組合は、当委員会に51年12月21日団交促進のあっせん申請や、同月27日団交拒否を理由とする不当労働行為の救済申立て（54年1月5日取下げ）を行ったが、社長は長期にわたり出社しなかったため社長出席の団体交渉はもたれなかった。なお、社長が常時出社するようになったのは、後記認定のとおり52年11月16日以降である。

3 労働協約解約とその後の労使関係

- (1) 52年4月5日にいたり社長出席の団体交渉が行われたが、席上社長は組合に対し①「一切の労働協約、協定書、確認書などすべてについて労働組合法第15条第3項の規定により、昭和52年4月5日付で予告し、90日間の経過をもって解約する」との記名捺印した書面を手渡すとともに②「希望退職者募集を含む技術的経営施策案」（機構改革、経費節約）を提示した。なお、この希望退職者募集は、5月10日を締切日とし募集人員4名というものであった。組合は会社のこの突然の通告に対し、前記「昭和50年9月2日の労働協約は、会社再出発のためにB1社長自身が結んだものではないか」、「協約破棄の合理的理由は何か」、「個々の条項のどこが不都合か」などを質

したが、社長は一切明らかにしなかった。

(2) ついで4月26日の団体交渉の席上組合は、会社に対し労働協約解約の理由について説明を求め、さらに個々の条項に不合理な部分があれば協議しようと提案した。また組合は、希望退職者募集の必要性等についても会社に質したが、社長は会社の経営が良くないということを書いた紙片を渡すだけで、とくに説明をしなかった。

なお、5月11日会社は、5月10日の希望退職者募集締切日までに組合員が1人も応じなかったとしてこれを6月末日まで延期した。

(3) 5月26日予定の団体交渉は、会社都合で延期され、6月6日に社長出席のもとで行われたが、組合の労働協約の解約理由の質問に対し、社長は「破棄するんだ」、「会社は赤字だ、ゼロからやり直す」というだけで、それ以上の説明はなかった。

(4) 6月27日、7月11日と予定されていた団体交渉は、社長が長期に東京を離れていたためつぎに延期され、7月19日にもたれた社長出席の団体交渉においても、会社からは従来と同様解約にいたる事情説明はなされなかった。むしろ労働協約は7月5日付で失効し、以後、就業規則により制裁されることになるとの文書が会社から組合に通告された。

(5) 7月19日以降は、会社側交渉員と組合との間で社長出席の団体交渉が約束されても、一方的な社長の都合で団体交渉は行われなかった。

(6) 会社は、7月26日および8月2日に職員2名を新規採用した。これに対し組合は、8月26日「一方で希望退職者を募集しながら、他方で職員2名を新規採用することは、組合員の排除を目的としたものである」と会社に抗議した。

(7) 10月16日、社長が突然出社し「これからは、いままで兼務でやっていた仕事をやめて会社に常勤するのでよろしく頼む」と従業員に挨拶をした。その際、組合は団体交渉の申し入れをしたが、社長は「それどころではない」といってとりあわず、そのまま退出した。しかし、社長は11月16日以降常時出社するようになり、同月29日以降の団体交渉にも出席するようになった。

(8) なお、会社は労働協約解約通告後現在にいたるまで組合員に対し、遅刻早退した場合賃金控除を行った事実は認められない。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

本件における労働協約は、会社自らが認めた偽装解散、不当労働行為の反省のもとで締結されたものであるが、その後社長はほとんど出社せず経営者として全く無責任な態度に終始したまま、突然合理的理由の説明もなく、本件労働協約の一括解約を通告し、その後これについての団体交渉に臨む態度にも誠意が全くみられない。このような会社の態度からすれば、本件労働協約の一括解約通告は、組合の弱体化を目的とした不当労働行為である。

(2) 会社の主張

期限の定めのない労働協約の解約申入れは、労働組合法第15条の法文上要式性の制限があるのみで無条件にできるものである。そして組合員のルーズな勤務が会社の業績悪化の一要因であるところから労働協約を解約することにしたもので、本件解約予告は、不当労働行為のいかなる条項にも該当しない。

2 当委員会の判断

(1) 51年10月以降、51年夏季、冬季の各一時金および51年12月期の定期昇給をめぐる問題が労使間

の交渉事項となっていたが、社長はかなり長期にわたって出社することなく、その間名実ともに実権を委ねられた責任者もいなかったことが、団体交渉の成立を困難にしていた。そこで、組合は、団交拒否を理由とする不当労働行為の救済申立てをするなど、本件解約予告通知前の労使関係は、不正常的な状態であったが、その原因は専ら会社側にあったものと認められる。

- (2) このような状況のもとで、前記認定のとおり、52年4月5日にいたり社長が団体交渉に出席し、突然労働協約の解約予告を通知したものであり、組合から不都合な点については協議してもよいとの提案があったにもかかわらず、会社は、「赤字だから」、「ゼロからやり直す」というだけで組合になんらの説明もしなかった。そして、いったん予定された団体交渉も、会社の一方的都合で度々延期され、社長の出席した団体交渉でもなんら説明がなされず、社長の出席しない団体交渉は全く交渉にならなかったなど、会社は、終始組合を軽視した態度をとりつづけたため、ただ漫然と90日間が徒過してしまった。この間の経緯をみると、もともと、会社は団体交渉によって一定の理解を組合に求めようとの態度がなかったとしか判断することができない。
- (3) 以上本件解約通告をめぐる会社の態度はその主たる目的が組合の運営になんらかの影響を与え、ひいて組合の弱体化を企図したものと判断せざるをえず、これは労働組合法にいう不当労働行為に該当するものである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行った昭和52年4月5日付解約予告による労働協約の効力についてはともかくとして、本件会社の行為は、労働組合法第7条に該当する。

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54年3月20日

東京都地方労働委員会
会長 浅 沼 武