

命 令 書

申立人 出版労連C & S 日本支社労働組合

被申立人 コミュニケーション・アンド・スタディーズ・
インターナショナル・リミテッド

主 文

- 1 被申立人コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッドは、申立人出版労連C & S 日本支社労働組合の申し入れる団体交渉について、開催場所、交渉人員の制限など自ら提案する一方的な団体交渉開催条件に固執することによって、これを拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の要求した賃金、一時金などに対し、同組合をさしおいて、直接各従業員に回答し、かつその承諾を求めるなどして、同組合の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の執行委員長に対して、退職勧告や、マネージャーミーティングへの出席禁止などをして、申立人組合を弱体化しようとしたり、同執行委員長を不利益に取り扱ってはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合の組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6、同A 7および同A 8を原職または原職相当職に復帰させ、解雇した日の翌日から復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に縦55センチメートル、横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、被申立人の日本における営業所内の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

出版労連C & S 日本支社労働組合

執行委員長 A 2 殿

コミュニケーション・アンド・スタディーズ・

インターナショナル・リミテッド

日本における代表者 B 1

当社が行った下記の行為は、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。今後は、このような行為を繰り返さないよう留意いたします。

記

- (1) 当社が、貴組合の申し入れる団体交渉について、開催場所、交渉人員の制限などの団体交渉開催条件に固執して、これを拒否したこと。
- (2) 当社が、貴組合の要求した賃金、一時金などに対し、貴組合をさしおいて、直接各従業員に回答し、かつその承諾を求めたこと。
- (3) 当社が、貴組合の執行委員長に対して、退職勧告や、マネージャーミーティングへの出席禁止をしたこと。
- (4) 当社が昭和53年7月31日付で、貴組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6、同A 7および同A 8の各氏を解雇したこと。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 6 被申立人は、前記第4、5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) 被申立人コミュニケーション・アンド・スタディーズ・インターナショナル・リミテッド（以下「会社」という。）は、本店をバハマ連邦・ナッソーに置き、日本においては

肩書地に営業所（通称「日本支社」、以下「支社」という。）を、大阪、札幌に出張所を有し、英会話教材の販売を主たる業務とする外国法人であり、支社の従業員数は約100名（本件申立当時）である。

(2) 申立人出版労連C & S 日本支社労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年5月14日、支社の従業員が結成した労働組合で、組合員数は73名（本件申立当時）であり、日本出版労働組合連合会（以下「出版労連」という。）に加盟している。

そして、後記のとおり、53年7月31日付で解雇された組合員A 1ほか9名の所属部署、および同日現在における組合の役職はつぎのとおりである。

氏 名	所 属 部 署	組 合 の 役 職
A 1	営業経理担当	執行委員長
T・N	コンピューター課	副委員長
A 2	契約審査課	書記長
A 3	年鑑事業課	書記次長
K・K	入金処理課	〃
A 4	ニュービジネス課	執行委員
A 5	集金課	〃
A 6	経理課	教宣部副部長
A 7	コミッション課	職場委員
A 8	受付交換	〃

（注、組合は、本件申立後、T・NとK・Kにかかる救済申立てを取り下げた。）

2 団体交渉開催等をめぐる労使紛争

(1) 昭和53年5月14日、支社従業員は、恒常化している時間外労働など、労働条件の改善を目指し、組合を結成した。

(2)① 翌15日午前10時ごろ、組合は出版労連役員とともに、日本における代表者（以下「支社長」という。）B 2克彦に対し、組合結成通知書および賃金引上げなどの要求書を提出するとともに、団体交渉を申し入れた結果、当日午後1時、支社会議室で団体交渉

が開催されることとなった。

- ② 同時刻に、組合側交渉員16名（執行委員11名と出版労連役員5名）が会議室で待機していたところ、B2は出席せず、B3経理部長ら2名が会社側交渉員として現われたので、組合は、B2が出席できない理由や会社側交渉員の交渉権限の有無について質したりした。そして、午後4時すぎに、B3とB4業務部長が、B5会長の全権委任状を持って出席するというので団体交渉が行われることとなった。

席上、組合は、団体交渉の遅れたことについて会社に謝罪文を書くよう申し入れ、会社との間でその文案の合意に達した丁度そのころ、B2が会社に戻ってきた。そこで、B2も承知したうえで一般組合員も傍聴するなか、あらためて午後6時30分から支社のデリバリー（配送部）室において、団体交渉が行われた。

- ③ この団体交渉において、冒頭、B2は、組合の求めに応じて、午後1時から予定された団体交渉が遅れたことに関し、遺憾の意を表わす覚書を組合に交付した。組合は、要求書の賃金引上げなど16項目について趣旨説明を行ったが、このうちの第1項ないし第15項に対する会社回答とこれを議題とする団体交渉は、あらためて5月22日に行うことが合意された。ついで第16項（便宜供与）の交渉に入り、会社は、組合事務所・掲示板の設置や、時間内組合活動のうち上部団体の会議への出席と良識の範囲を超えない程度の日常活動については有給扱いとすることを認めたが、組合の機関活動（大会、執行委員会など）の有給扱いについては明16日に回答することとし、16日の午後5時からさらに団体交渉を開催することとなった。そして、以上の点に関する協定書を作成して、この日の団体交渉は午後11時30分すぎに終わった。

- (3)① 翌16日午後5時、組合側交渉員は、会議室に待機していたが、5時10分ごろ、B4は、「B2さんは車の渋滞でしばらく遅れる。」と組合に伝えた。しかし、5時25分ごろになってもB2が現われないので、組合は、B4に事情をたずねたところ、同人は、「きょうB2は団体交渉に出席せず、B6副社長が回答を用意する。」旨を答えた。そこで、組合は、B6とB4に対し、B2が出席できない理由などについて問い質したが、右両名は、確たる説明をしなかった。そして、午後8時15分ごろ、組合は、B4

に抗議し、明17日午後1時から団体交渉を行うよう文書で申し入れた。

- ② 翌17日午前10時30分ごろ、組合三役らが、B 6に対し、団体交渉開催の確認をしたところ、同人は、それについての態度を明らかにしないまま、組合三役らに対し、会社業務につくことを命じた。他方、会社は、同日昼すぎに、「C & S 労働組合員各位」あての「本日の団交に応じられない、業務にさしさわる行動と部外者の社内立入りを禁止する、5月22日の団交は社外で行う」旨を記載した「お知らせ」と題する文書を全従業員に直接配布した。

さらに当日、会社は、A 1 執行委員長らマネージャーの地位にある組合員に対し、「労働組合に所属することは法的に許されない」旨を記載した文書を交付する一方、「C & S 労働組合員各位」にあてて「去る5月15日付協定書第3項に対する回答」と題し、「(ア)就業時間中の組合関係諸会議への出席者には給与を支払わない、(イ)社内での業務外会議を禁止する、(ウ)機関活動や業務に支障をきたす活動には給与を支払わない、(エ)業務に支障をきたす言動をなす者には退去を要求し、これを拒否する場合は警備員によって必要な手段をとる」旨を記載した文書を全従業員に直接配布した。他方、組合は、会社に対して、この日開かれなかった団体交渉を明18日午後2時から行うよう申し入れた。

そして、当日昼ごろから配備された警備員3名は、午後5時30分ごろ、組合集会に参加しようとした出版労連の者を社外に退去させ、この日以降、会社は、いわゆる外部の組合関係者の社内立入りを阻止して現在に及んでいる。

- ③ 翌18日午後ホテルオークラで、組合三役、出版労連役員らと会社のB 6らとの会談が行われ、労使関係を正常化する旨の申し合わせがなされたが、組合の前日の団体交渉申し入れについて、会社は、検討する時間も必要であるとして、22日夕刻から開催したいと回答した。一方においては、同日、「C & S 労働組合員各位」にあてて「社屋を組合の集会や組合活動に使用することを禁じ、集会を開こうとする場合には、警備員を使用して適当な手段をとる」旨を記載した文書を全従業員に直接配布した。

- ④ 翌19日、A 1 は、前日にB 7 副社長から計算ミスを指摘されたことに対し、「労使関

係が正常化しないと仕事が遅れることはありうるので、早く労使正常化に努力してほしい。」旨を述べた。

- ⑤ 上記のように団体交渉は、5月22日と予定されていたのであるが、当日の午前中に、組合は、団体交渉を午後1時から社内で行うよう申し入れたのに対し、会社は、(ア)時間は午後6時から8時まで、(イ)場所はホテルオークラ、(ウ)交渉員は双方各3名、ただし、上部団体の者は同業他社に勤務していない者1名、(エ)交渉員以外の者の入場禁止の4項を条件として団体交渉を開催すると回答した。そして、午後になって、組合四役と会社のB8、B6らとは、団体交渉の持ち方についての話し合いを会議室で行った。このなかで会社は、組合交渉員を6名、場所は社外の中立の場所でも良いと提案したが、組合の受け入れるところとはならず、もの別れに終り、この日の団体交渉は開かれなかった。
- (4) その後、組合は、再三再四団体交渉を申し入れたが、会社は、その都度、①時間は就業時間外、あるいは時間の半分は就業時間内（7月13日以降の回答）、②場所は社外、③組合側交渉員は6名、あるいは12名（7月13日以降の回答）、ただし、上部団体の者は同業他社に勤務していない者1名であることを条件として応じると回答し、結局、組合の申し入れる団体交渉は開かれなかった。
- (5)① 5月23日、会社は、前記組合要求のうち、賃金引上げなどの経済的項目について、「全ての従業員の皆様」にあてた文書で、組合要求をほとんど認める内容の回答を全従業員に直接配布した。これに対し、組合は、翌24日、会社に、「団交の経過を経ずして行われたものであり、組合を否認した行為である」旨の抗議文を提出した。
- ② 同月25日昼ごろ、出版労連は、社前で抗議集会を行った後、代表団が、抗議の申入書をB8支社長（同月22日にB2支社長に代って就任）に渡そうとして支社長室に向かったが、これを制止しようとする警備員との間に押し合いとなり、結局、代表団は支社長の部屋の前で申入書を読み上げ、これをB3に手渡すことにとどめた。なお、組合員K・Kは、この押し合いとなった現場にいなかった。
- ③ 同月29日、B7は、A1と面談した際、暗に退職を勧告し、退職してくれば生活

を保障し、ヨーロッパ旅行をプレゼントしたい旨を述べたが、A 1 はこれを拒否した。

- ④ 同月30日、会社は、23日に回答した賃金引上げ分の受領を希望する者は、署名して31日までに提出するよう求める旨の文書を全従業員に配布した。
- ⑤ 同月31日、B 7 は、A 1 に対し、マネージャーでないとの理由で、マネージャーミーティングへの出席を禁止する旨を文書で通告した。
- ⑥ 6月1日、B 3 は、組合のA 6 教宣部副部長に対し、昇給額とマネージャー手当を示して、コミッション課のマネージャーになるよう勧誘した。
- ⑦ 同月9日、B 7 は、年間ボーナスの計算を誤って通知したとして、A 1 に対し、注意を与えた。しかし、右通知内容は、B 7 自身が同意していたものであった。
- ⑧ 同月12日、組合は、会社に通告のうえ、始業時から1時間、会社の団体交渉拒否の態度に抗議する集会を開いた。
- ⑨ 同月15日、会社は、「6月ボーナスについての承諾書」と題して、「夏期一時金を3カ月分支給するが、受領を希望する者は、署名して21日までに提出するよう求める」旨を記載した文書を全従業員に直接配布した。そして、22日、会社は、これに応じた非組合員約30名に対し、一時金を支給した。
- ⑩ 同月16日午前10時すぎ、A 1 は、勤務中のKに組合加入を勧め、両者の口論となった。
- ⑪ 同月23日は、6月分給料の支給予定日であったが、当日、資金が不足して給料が支払えない状況が発生した。

そこで、組合は、午後1時ごろ、B 1 副社長とB 3 に対し、「前日、非組合員に一時金を支払い、一方、組合員には団交を開かず、一時金も支払わないで、給料を遅配するのは差別である」旨を口頭で抗議し、理由を質した。

これに対し、会社は、午後3時すぎ、組合に対し、組合員の当座の生活費の名目で、貸付金として100万円を交付したが、その後も組合は、抗議を続けた。

午後6時すぎに帰社したB 8 は、組合員のいるまえて、今日の状況をB 3 らに聞いたあと、B 1、B 3 らに「(組合員とは)一切口をきくな。」といい、組合員の抗議に

もかかわらず、机の上に足をあげてまったく口をきかなかつたり、40分間ほど電話をかけるふりをしたりした。これに対して、組合は、抗議の言葉を述ベシュプレヒコールをしたりした。

午後10時ごろ、組合は、会社に対して、抗議文を読み上げて渡した。

- ⑫ 同月26日午前11時ごろ、B 7がA 1の仕事を取りあげる事態が生じたので、組合は、B 8、B 6、B 7、B 3および組合脱退の意向を示していたTらが会議を開いていた部屋に入り、B 7に抗議したが、同人はすぐに退室した。そこで、23日には会社になかったB 6に対し、23日の給料遅配についての謝罪文を要求したが、同人はこれに応じなかったので、組合員は、12時すぎに退室した。

なお、Tは、組合員と一緒に退室したうえ、A 6らと昼食をとり、そのあと組合の会議に出席した。

- ⑬ 同月29日午後6時すぎ、組合四役は、会社のこれまでの態度について抗議をし、かつ団体交渉を申し入れる旨の文書を会社に渡そうとしたが、会社役員は会議中であつたので、秘書に預けた。同じころ、組合は、社内デモやシュプレヒコールを行った。

- ⑭ なお、同日付で My Personal Report on Union, for your information と題する文書(いわゆるKYメモ)が、B 9エールサービス部次長によって作成され、B 6、B 1、B 7の3名に手渡された。その内容はおおむね、会社がとり得る態度として、(ア)組合の存在を認めないこと、(イ)第二組合を作ること、(ウ)組合指導者(2、3名)の解雇、が考えられるというものである。

- ⑮ 7月3日午後3時すぎ、B 7が、組合の貼ったステッカーを破り捨てたことから、A 2書記長ら組合役員は、これに抗議を申し入れようとしたが、同人は、「ノーアポイントメント、ノーミーティング」といい、さらに、部屋の入口にいたA 2を突き倒して、部屋を出ていった。

- ⑯ 同月12日、B 6が、コミッション課の全員に同人の部屋に来るよう指示したのに対し、組合のA 7職場委員は、これに応ぜず、行こうとした他の課員をも阻止した。

同日午後3時ごろ、A 2は、組合脱退の意向をもっていたSと話し合いを行った。

⑰ 同月21日にB 6は、組合役員と話し合った際、24日に都労委の場で、開催条件についての制限なしに団体交渉する旨の発言をした。しかるに、24日当日に至り、会社は、上記の発言の趣旨に反して、期日を27日に延ばし、場所はホテルオークラ、人数も制限するという従前と同じ条件で、団体交渉を行う旨の文書を組合に渡した。これに対し、組合員約30名は、午後3時ごろ、会社の会議が終るのをまって、B 1の部屋に入り、同人に30分間ほど抗議した。

なお、この日、A 2は、病気のため会社を休んでいた。

⑱ 同月25日は、後記のとおり、27日に組合のA 8職場委員が、B 6から、他人のタイムカードを代りに打刻（以下「不正打刻」という。）したと指摘された日であるが、この日A 8は、他の組合員3名とともに、B 4の車に乗り始業時前に出社していた。

⑲ 同月27日、B 6は、A 8に対し、不正打刻をしたとして、就業規則の解雇条項に該当する旨を文書で通告した。これに対し、組合は、同日午後3時40分ごろ、事実無根であると主張して、B 6に釈明を求めたが、同人はそれに答えず、組合員を押しつけて部屋を出た。その際、女性組合員2名がけがをした。

なお、組合の行動に参加したA 6は、職場を離れたため、10分程度でできる仕事はあったが、上司と約束した仕事をしなかった。

3 A 1ら組合員10名の解雇

(1) 53年7月31日朝、会社は、出勤してきたA 1、T・N、A 2、A 3、K・K、A 4、A 5、A 6、A 7、およびA 8ら10名の組合員に対し、理由を示さないまま、警備員らをして支社立入りを阻止させる一方、各人の自宅あてに「業務命令、就業規則違反により解雇する」旨を電報で通告した。この通告に解雇の具体的理由は記載されていなかった。

(2) 会社は後日、本件審査において被解雇者の解雇理由を明らかにしたが、そのうち、各人共通の理由としてあげているところの要旨は、つぎのとおりである。

① 53年5月25日の行動

K・Kら組合役員は、組合員約40名、外部の者約20名を会社入口から支社長室へ行

進させ、数名の者とともに、これを制止しようとした警備員1名に対し、同人の「服がボロボロにさかれる」などの暴行傷害を加えさせた（K・K、A4、A5、A8）。

② 同年6月23日の行動

A1ら組合役員は、組合員数十名を動員し、B1の部屋に押しかけ、B8ら会社役員をとり囲み、給料支給手続きが遅れていることに因縁をつけ、会社役員に、脅迫、暴行、監禁の行為を行い、業務を懈怠し、かつ妨害した（A1、T・N、A2、A3、K・K、A4、A5）。

③ 同月26日の行動

A1ら組合役員は、組合員数十名を動員し、支社長の部屋に乱入し、会議中の同人らに暴言を浴びせ、Tのネクタイをひっぱってはずし、同人を室外に追い出すなどの暴行を加えた（A1、T・N、A2、A3、K・K、A4、A5、A6）。

④ 同月29日の行動

A1ら組合役員は、組合員約35ないし40名を動員し、社内でスネークダンスと称するデモやシュプレヒコールを行い、さらに会議中の支社長の部屋に乱入し、自らの業務を怠るとともに他の者らの業務を怠らせ、かつB8らの業務を妨害した（A1、T・N、A2、A3、K・K、A4、A5）。

⑤ 同年7月24日の行動

A1ら組合役員は、組合員約30名を動員して、B1の部屋に乱入した（A1、T・N、A2、A3、K・K、A4、A5）。

⑥ 同月27日の行動

A1ら組合役員は、組合員約40ないし50名を動員して、B1の部屋に乱入し、暴言を浴びせ、さらに同人の椅子をゆさぶり、高声をあげ、目の前で手を振りまわし、B6が部屋を出ようとするのを胸のあたりを押すなどの暴行を加えた（A1、T・N、A2、A3、K・K、A4、A5、A8）。

(3) 以上(2)のうち①は、第1、2(5)②において認定した程度の事実が認められるだけで、会社主張のように、警備員1名が暴行をうけ、「服がボロボロにさかれていた」ような状

態は認められない。また、②は第1、2(5)⑪、③は同⑫、④は同⑬、⑤は同⑰、⑥は同⑲前段において、それぞれすでに認定した程度的事実が認められるにとどまり、それを超えて会社の主張するような事実までは認定することができない。

(4) つぎに、会社が主張するに至った各人別の解雇理由の要旨は、つぎのとおりである。

① A1の場合

- (ア) 53年5月19日、B7が計算上のミスを注意したのに対し、反抗的態度を示した。
- (イ) 同年6月9日、B7が、ボーナス計算を誤って通知したことに注意したのに対し、反抗的態度を示した。
- (ウ) 同月16日、勤務中のKに対し、執ように組合加入を勧め、自ら勤務を怠るとともにKの業務を妨害した。
- (エ) その他同年5月中に、会社の信用を損う不手際が二、三あった。
- (オ) 同年5月15日から7月30日までの間、約60回、各数十分ないし数時間無断で職場離脱をした。(以下単に「無断職場離脱約〇〇回」と略示する)。
- (カ) 同年1月から7月までの間に47回遅刻した。

② A2の場合

- (ア) 53年7月3日、組合員数名とともにB7副社長室へ乱入して討論を強要し、室外に出ようとする同人を力づくで室内に押し戻すなどして暴力を加えた。
- (イ) 同月12日午後3時ごろから30分間、部下であるSに組合脱退の意思表示の撤回を迫った。
- (ウ) 無断職場離脱、約30回。

③ A4の場合

- (ア) 無断職場離脱、約20回。
- (イ) このため、新規契約者に対するサービス業務が停滞し、キャンセル率が増加した。

④ A6の場合

- (ア) 53年7月27日、無断で職場を離脱し、約束していた仕事を遂行しなかった。
- (イ) 勤怠不良(最終陳述書で追加)。

(ウ) 無断職場離脱、5、6回。

⑤ A7の場合

(ア) 53年7月12日、B6が、コミッション課全員に部屋に来るよう指示したのに対し、これに応じないのみならず、応じようとする他の課員をも阻止した。

(イ) その他同年6月ないし7月までの間、業務上の怠慢や妨害のあったことなど4、5項目。

(ウ) 無断職場離脱、5、6回。

⑥ A8の場合

(ア) 53年6月21日、26日、7月4日、12日および25日、他の従業員のタイムカードを不正打刻しており、会社は同年7月27日に、この件について同人に注意書を交付した。

(イ) 無断職場離脱、5、6回。

(5) 以上(4)のうち、①の(ア)は第1、2(3)④、(イ)は同(5)⑦、(ウ)は同⑩、②の(ア)は同⑮、(イ)は同⑯後段、④の(ア)は同⑲後段、⑤の(ア)は同⑳前段において、それぞれすでに認定した程度の事実が認められるにとどまる。

④の(イ)については、A6の家庭の事情により、5、6月ごろ遅刻早退が多かったこと、しかしその間の事情は会社も十分承知していたことが認められる。

⑥の(ア)については、A8が不正打刻したとされる5回のうち、6月21日、26日、7月4日、12日の分は疎明がなく、7月25日の分は、第1、2(5)⑱のとおり、A8に打刻してもらったとされる3名は、A8とともに始業時前に出勤しているのであるから、A8が不正打刻したとはいえない。

以上のほか、会社主張のような事実までは、これを認めるに足りない。

第2 判断

1 組合の申立人資格について

会社は、組合が労働組合法第2条ただし書第1号に定める、使用者の利益を代表するマネージャーであるA2、A4らを組合員として加入させているから、組合は申立人資格を

有せず本件は却下さるべきであるという。

しかしながら、本件の場合、マネージャーといっても、その職務上の権限、責任は必ずしも明らかでなく、マネージャーが管理監督的立場にあつて組合員であることと両立しないとの疎明はないから、この点についての会社の主張は採用できない。

2 団体交渉拒否について〔第1、2、(3)(4)の事実〕

- (1) 〔組合の主張〕会社が団体交渉開催の条件に固執して、これに応じないのは、明らかな不当労働行為である。

〔会社の主張〕組合の団体交渉申入れに対して、必ず開催条件を具体的に示し、平穏な団体交渉を行う旨回答しているのに、組合がこれに応じていないこと、および組合の求めているのは大衆団交であることからして、団体交渉拒否にあたらぬ。

- (2) 〔判断〕会社が平穏な団体交渉を希望するのはもっともであるが、前記認定のとおり、昭和53年5月15日の社内での団体交渉では、最終的には協定書まで作成されたほどで、とくに喧そうにわたったとは認められない。

また、同日夜の団体交渉は、前記認定のとおり、組合員多数の見守るなかで行われたが、それは就業時間外に会社の了承をえて傍聴したもので、団体交渉の妨げとなったような事情は認められないのであり、当時、会社自身もこれをとくに問題にしていなかったのであるから、組合が大衆団交を求めているという会社の上記主張は首肯できない。

したがって、会社の示す団体交渉開催の条件は、交渉員に関する事項や場所の点など会社側の一方的な提案が多いうえ、前記のようにもともと53年5月15日の団体交渉は、格別の支障もなく行われたのであるから、会社のいう条件に固執することなく団体交渉を行えばよいのであり、会社の主張は、結局理由がないことに帰する。

なお、会社は、組合のいう条件で団体交渉を行えば、組合の行動からみて大衆団交化する恐れがあるともいう。しかし、前記のように、53年5月15日の団体交渉はさしたる混乱もなく行われたのであり、組合の行動が多少の行き過ぎを示したのは、翌16日以降団体交渉が行われなくなつてからのことである。そのうえ、組合は、組合員の傍聴を団体交渉の条件として固執しているわけではないから、組合のいう条件で団体交渉を行っ

ても大衆団交化する恐れがあるとはいえず、この点の会社主張も認めることができない。

3 いわゆる「組合飛越回答」について（第1、2、(5)①、④、⑨の事実）

- (1) 〔組合の主張〕 会社が組合の要求項目について、組合を飛び越して直接従業員に回答することは、組合の存在を無視した不当労働行為である。

〔会社の主張〕 上記措置は、組合の責任で団体交渉が開けない状況のもとで、従業員の待遇改善のためにやむをえずとったものであって、不当労働行為を意図したものではない。

- (2) 〔判断〕 前記判断のとおり、会社が事実上団体交渉を拒否し、その一方で組合からの要求に対して、組合をさしおいて従業員に直接回答し、かつ承諾書の提出までも求めたことは、組合を無視するもので許されない。たとえ会社主張の事情があるとしても、会社としては、現に組合が存する以上、第一次的には組合に回答すべきものである。結局、このような会社の行為は、組合員の動揺を意図した支配介入であるというほかはない。

なお、会社は、「不慣れのため行ったもので今後は行わない」ともいうが、その真意のほどはともかくとしても、それゆえに現に行った不当労働行為の責任を免れるものではない。

4 A 1 への退職勧告およびマネージャーミーティングへの出席禁止について（第1、2 (5) ③⑤の事実）

- (1) 〔組合の主張〕 会社がA 1 に対し退職を勧告したことは、組合の中心人物を脱落させて組合の弱体化をねらったものであり、また、同人をマネージャーミーティングに出席させないのは、組合委員長であるがゆえの差別取扱いである。

〔会社の主張〕 A 1 の勤務状態が悪かったので退職を打診したまでのことであり、また部下を持たないA 1 は、対外的にマネージャーを名のっているだけで、マネージャーミーティングに出席する資格はないのであるから、いずれも不当労働行為にあたらぬ。

- (2) 〔判断〕 ①上記53年5月29日、B 7 がA 1 との面談の際、A 1 の勤務状態が悪かったという点についてなんら触れていないこと、また、組合結成後間もない、しかも団体交渉をめぐって労使間に紛争の存在する時期に突然退職の勧告をしたこと、などからすれ

ば、会社は、組合の中心人物たる同人を退職させることによって、組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当である。

② また、A 1 に対し退職を勧告し、これを断わられた 2 日後の53年 5 月31日、わざわざ文書で従前自ら出席を認めていたマネージャーミーティングへの出席を禁止したことは、A 1 が組合の執行委員長であることを嫌悪したがゆえに行った不利益取扱いであると判断せざるをえない。

5 A 1 ら10名の解雇について（第 1、3 の事実）

(1) 〔組合の主張〕会社が組合四役を含む組合員10名を一時に解雇したのは、組合を破壊する目的で、また、組合が不当労働行為救済申立てをしたことに対する報復としてなされたものである。

〔会社の主張〕組合結成通知後 2 か月半にわたって、職場秩序を乱した従業員のうち、とくに情状の重い者に対し、就業規則を適用して解雇処分にしたものであり、この解雇処分はなんら不当労働行為ではない。

なお、解雇の具体的理由は前記第 1、3 (2) および(4) のとおりである。

(2) 〔判断〕会社の掲げる各人に対する解雇理由のうち、ほぼ共通するものは、前記認定の昭和53年 5 月25日、6 月23日、26日、29日、7 月24日および27日の組合の行動に関連したことがらであるので、まずこれについて判断し、ついで各人別の解雇理由について判断する。

（なお、T・NとK・Kの両名については、取り下げられたので、判断しない。）

〔A〕各人に共通する解雇理由（第 1、3 (2)）の当否

① 5 月25日の組合の行動は、前記認定した事実の程度であるから、格別不当とはいいがたい。

② 6 月23日の組合の抗議行動は、給料遅配という異常事態のなかで行われたものであるにしても、いささか行きすぎの面があるといえる。

しかし一方、前記認定のとおり、非組合員にだけ一時金を払っておきながら、給料遅配という異常な事態を会社自らが生ぜしめたことや、午後 6 時ごろ帰社した B 8 が

不誠実な態度をとったことが、組合の抗議を必要以上に長引かせたものと認められるから、この日の行動について、被解雇者らのみを責めることは相当でない。

- ③ 6月26日の組合の行動は、B7がこの日、A1の仕事を取りあげたことなどに対する抗議および前記給料遅配のあった6月23日当日、会社にいなかったB6に対する謝罪要求のためのものであって、その間約1時間にわたったとはいえ、組合のこのような行動は、さほど非難されるほどのものではない。
- ④ 6月29日の組合の行動は、就業時間後であるとはいえ、会社役員の会議中、社内デモやシュプレヒコールを行ったもので、いささか穏当でないが、前記認定からみれば、組合のみ責められるべきものではない。
- ⑤ また7月24日に、組合員らが就業時間中、30名もの人数で抗議に押しかけたことは、多少行き過ぎであろう。しかし、前記のとおり、2ヶ月以上も団体交渉が開かれないうえ、会社が7月21日の組合との約束に反し、予定した団体交渉の当日に至り、突然期日を延ばしたのみならず、再び従前と同一の条件で団体交渉を行うと回答したことは、使用者として妥当とはいえない。
- ⑥ 7月27日の組合の行動については、タイムカードを不正に打刻したとすれば、相応の処分を受けなければならないといえるが、前記のとおり、A8が不正打刻したとは認めがたいのに、B6が解雇に値する旨の文書を本人に交付したり、これに対する組合の釈明要求に応答しないで、組合員らを押しつけて部屋を出たりしたのは、不誠実のそしりを免れない。
- ⑦ これを要するに、上記①ないし⑥の組合の行動のなかには、いささか行き過ぎとおもわれるものも存するが、そもそもこのような一連の組合の行動を生ぜしめた所以のものは、すでに判断したように、会社の団体交渉拒否その他の不誠実な態度が大きな原因をなしているのである。ゆえに、会社が自らの非を顧みることなく、一方的に組合の行動のひとつひとつを非難して解雇理由にすることは妥当でなく、また、これらを総合してもなお、解雇に理由があるとはいえない。

〔B〕各人別の解雇理由（第1、3(4)）の当否

① A 1 の場合（第 1、3 (4)①）

A 1 が就業時間中に組合加入をすすめたり、遅刻が多かったことは一応責められるべきであろう。しかし、会社のあげる解雇理由のなかには、委員長として当然のことをいったにすぎない程度のものを反抗的としたり、同人のみの責に帰すべきでないことや、とりあげるほどでもないことをことさら問題にしているものもあり、いずれも相当でない。「無断職場離脱」の回数については具体的疎明がないうえ、その多くは上記会社への抗議行動に関連してのものとみられ、前記判断のように、これを招いた会社側にも責められるべきものがあるのであるから一方的に解雇理由のひとつとすることは首肯しがたい。

② A 2 の場合（同②）

会社のあげる解雇理由には、組合のステッカーを破り捨てたのに抗議したことを「討論を強要した」としたり、B 7 が突き倒したのを A 2 が「押し戻した」としたり、また単なる話し合いを「脱退の意思表示の撤回を迫った」とするなど、事実の認識が一方的ないし誇張にすぎる面がある。また、「無断職場離脱」の点については、前記① A 1 についての判断と同様である（この点は、その他の者についても同様であるので、以下においては省略する）。

③ A 4 の場合（同③）

新規契約のキャンセル率が増加したのは、会社の販売方法が社会的に問題となったことから、会社が解約に応じる方針を示したことによるものであって、これを同人個人の責に帰することは相当でない。

④ A 6 の場合（同④）

同人が約束した仕事を放置したことは、一応責められるべきであろうが、その仕事は10分ぐらいでできる程度のものであるから、解雇理由とするほどのものとはいえない。

勤怠不良の点は、前記認定のように、その間の事情は会社も十分承知していたのであるから、これをことさら問題とすることは妥当でなく、この点を解雇理由とする主

張も採用できない。

⑤ A 7 の場合（同⑤）

A 7 が B 6 の指示に従わなかったとの点について、組合は、B 6 が課員に対し抗議行動に参加しないよう働きかけるのを防ぐためのものと主張するが、これにそう疎明はない。

しかし、この点も含めて会社が解雇理由としてあげていることがらのいずれもが、B 6 が就任早々その職場に不慣れのまま指示を出したことからくる行き違い程度のもものとみられ、これをことさら解雇の理由とすることは相当でない。

⑥ A 8 の場合（同⑥）

会社はタイムカードの不正打刻を問題にしているが、7月25日以外の分については疎明がなく、7月25日には、A 8 に不正打刻してもらったとされる3名は、A 8 とともに始業時前に出勤していたのであるから、不正打刻として解雇理由にすることは失当である。

⑦ 以上、会社が主張する各人別の解雇理由のなかには、いくつか認定できる事実もないではないが、いずれも軽微であり、しかもそれぞれにやむをえない事情が存するとおもわれるから、この程度の事実を解雇理由とすることには疑問がある。

(3) 以上を総合してみると、会社の指摘する被解雇者らの行動はいくつか責められるべき点もみられるが、全体として、これらは解雇理由とするほどのものとは認めがたい。

つぎに、53年6月29日付文書（いわゆるKYメモ）について、会社は、作成者の意見が含まれていないというが、その点は措くとしても、会社がとり得る態度として組合指導者の解雇があげられており、会社の組合に対する態度は、少なくとも結果においては、この文書の考え方と合致していることに徴すれば、会社はこれを多分に参考にしたものと推認される。

しかして、すでに判断したように、かかる事態が起ったのは、組合結成以来、組合を嫌悪して誠実に対応しなかった会社の態度に基づくものと認められ、結局のところ会社は、自らの非を措いて、ことさら組合行動の非に藉口し、組合活動家を一気に社内から

排除して、組合の潰滅を図ろうとしたものと判断せざるをえない。

なお、会社は、A 1 の復帰すべき原職相当職は存在しないなどというが、会社において、待遇が同等で、業務が類似する職場がないとは認められないから、会社の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が団体交渉に応じなかったこと、いわゆる組合飛越回答をしたこと、A 1 に退職勧告をし、マネージャーミーティングへの出席禁止をしたこと、およびA 1 から8名を解雇したことは、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55年5月20日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武